Niveau(x) d'enseignement: 7 Numero EDUQ : 9470201
Centre d'intérêt: 170

Boily, Monique.

Vers un modèle de concertation cégeps/monde du travail. Partie I / équipe de travail, Monique Boily, Guy Gauthier, Roch Nappert. -- Drummondville : Collège de Drummondville, 1983.
v, 99, [29] p. : 2 graph. ; 28 cm

Notes (part. bibliogr.) au bas des p.

ISBN 2-920169-14-9

Descripteur(s): *Qualité de l'éducation *Organisation pédagogique *Objectifs d'éducation *Enseignement professionnel *Monde du travail *Relations collège-communauté *Questionnaire *Collégial (Niveau)

Premier volet d'une démarche de recherche sur la concertation entre le cégep et le monde du travail, ce rapport précise les consensus à obtenir sur un certain nombre d'objectifs, analyse les pratiques actuelles et identifie les lacunes à corriger au cours du processus de formation. Menée de janvier à juin 1983 au Cégep de Drummondville en vue d'une concertation sur une base régionale entre l'enseignement professionnel et les entreprises locales, cette première phase de la recherche s'emploie à déblayer le terrain préalablement à la mise en chantier d'un modèle de concertation.

L'approche méthodologique choisie pour cette première étape s'inspire de la recherche-action. Pour la détermination des objectifs communs au cégep et aux entreprises, on a formé une table de dix représentants de chacune des deux parties appelées à se prononcer sur une liste de 27 énoncés d'objectifs de concertation et à enrichir cette liste préétablie. Pour analyser les mécanismes actuels de concertation pratiqués par le cégep, on a procédé par questionnaire-entrevue auprès des coordonateurs des départements concernés et des responsables des services éducatifs. Enfin, pour l'identification des difficultés d'insertion des finissants actuels au marché du travail, on a soumis un questionnaire-enquête à 54 entreprises de la région, à 64 étudiants, à 61 diplômés et à 64 membres des personnels du cégep. Les questionnaires sont inclus en annexes.

Les objectifs de concertation à privilégier ont trait à l'information, à la motivation des étudiants, aux pratiques pédagogiques, au perfectionnement des enseignants, au service d'orientation et à la gestion des ressources. L'analyse des mécanismes de concertation actuels met en relief la diversité des activités, la volonté de créer de nouveaux liens avec le monde du travail et le souci de raffiner les pratiques. Ressortent comme failles majeures l'absence de structures permanentes, la faiblesse de la planification et de l'encadrement.

Type de document: r

Région(s) administrative(s): 04
Financement: Bénéficiaire - Collège de Drummondville
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGEC
Programme(s) de subvention - Développement institutionnel

FIN

EDUQ 8470201

Cégep de Drummondville
960, RUE ST-GEORGES, DRUMMONDVILLE, QUE. J2C 6A2
TÉL. (819) 478-4671

14.02.40
H. St Pierre

Vers un modèle de concertation

Cégep / Monde du travail

Sept. 1983

EDUQ 8470201

Cégep de Drummondville
960, RUE ST-GEORGES, DRUMMONDVILLE, QUÉ. J2C 5A2
TÉL. (819) 478-4671

Vers un modèle de concertation

Cégep / Monde du travail

PARTIE I

Équipe de travail: Monique Boily
Guy Gauthier
Roch Nappert

ISBN 2-920169-14-9
Dépôt légal - 4e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
Par les Presses du Collège de Drummondville
960, rue Saint-Georges, Drummondville
J2C 6A2

REMERCIEMENTS

Cette démarche d'analyse a ses racines dans des dynamismes bien vivants. Nous voulons remercier tous ceux qui ont animé notre recherche et l'ont rendue possible.

Merci au Service de recherche et de développement de la DGEC d'avoir soutenu financièrement et avec une intelligence critique, notre projet.

Merci à MM. Paul-Emile Gingras et Jean-Luc Roy de la Fédération des cégeps, à M. Yvon Morin et à l'équipe d'encadrement du cégep de Drummondville, pour leur disponibilité, leurs conseils et leur ouverture. Ils ont été des guides présents, efficaces et discrets.

Un merci à ceux et à celles qui ont participé activement à notre démarche: personnels des organismes et des entreprises, personnels du cégep, étudiants actuels et anciens. Ils sont à la fois la matière première de ce rapport et les véritables artisans de la concertation. Ce sont eux les "bâtisseurs de liens" qui actualisent les systèmes et les modèles.

Merci enfin aux personnes qui ont contribué à la réalisation technique de la recherche, tout spécialement à Madame Thérèse Bibau.

Présentation.

Le cégep de Drummondville est heureux de posséder, par la présente étude, un miroir fidèle de ses pratiques de concertation avec le monde du travail. Ce miroir n'est ni complaisant ni accablant. Il est cependant fort stimulant. Il nous fait prendre conscience de la nécessité d'une concertation "structurée et dynamique", basée sur des orientations clairement énoncées (chapitre 1); il nous fait voir les forces et les faiblesses de chacune de nos pratiques actuelles de concertation (chapitre 2); enfin, il nous indique les voies à suivre pour faciliter l'intégration des jeunes au monde du travail (chapitre 3).

Les auteurs ont mené leur analyse en étant à l'écoute des réalités vécues et des attentes souhaitées. En réunissant autour d'une même table divers intervenants pour parler de la concertation, ils ont réussi déjà à amorcer une concertation réelle et significative. En interrogeant des personnes sur leurs pratiques actuelles de concertation, ils ont ainsi fait naître la volonté de mettre en oeuvre de nouveaux modèles de concertation. Que ces auteurs soient vivement remerciés pour leur rigueur, leur probité et leur souci évident de mener une étude orientée vers l'action. Ils ont su éviter les pièges qui guettent de telles entreprises d'analyse: celui, par exemple, de se réfugier dans des considérations trop théoriques, trop abstraites, sans lien avec les réalités vécues; ou encore, celui de se laisser distraire par des visions uniquement négatives des choses où n'apparaissent ni lueur d'espoir ni volonté d'agir.

La concertation avec le monde du travail n'est pas facultative, elle est indispensable. Sans elle, le cégep ne répondrait pas vraiment à sa triple mission d'enseignement, de recherche et de services à la communauté. La présente étude nous suggère des axes de développement et des modèles de concertation. Nous avons la conviction que les dynamismes de part et d'autre (cégep/monde du travail) et les volontés explicites de collaborer feront naître des actions concrètes et articulées de concertation. Nous aiderons ainsi l'élève à s'intégrer au monde du travail, nous stimulerons la recherche appliquée et nous ferons du cégep un véritable centre de services éducatifs à la communauté.

Le directeur général,

Yvon Morin

Yvon Morin

YM/tb

TABLE DES MATIERES

	PAGE
REMERCIEMENTS	ii
PRESENTATION	iii
TABLE DES MATIERES	v
LISTE DES TABLEAUX	ix
LISTE DES GRAPHIQUES	xi
INTRODUCTION	1
ETAT DE LA QUESTION	3
. Problématique	3
. Hypothèses de travail	4
. Cadre théorique	5
. Rationnel de la recherche	9
OBJECTIFS ET METHODOLOGIE	10
. Les objectifs de la recherche	10
. La méthodologie	11
LIMITES DE LA RECHERCHE	17
. Limites liées au champ de la recherche	17
. Limites liées aux choix méthodologiques	17
. Limites liées à l'objet de recherche	18
CHAPITRE I UN PREALABLE A LA CONCERTATION: DES OBJECTIFS COMMUNS	19
1.1 Résultats de l'enquête	20
A) Les lieux de consensus	24
B) Des thèmes moins prioritaires	27
C) Des intérêts divergents	28

PAGE

1.2 L'ordre des moyens ou des jalons pour la concertation 30

A. Le vécu 31

a) Une information à redéfinir 31

b) Une concertation peu structurée 32

c) Des moyens mal encadrés 32

d) Des concraintes à respecter 33

B. La situation souhaitée 33

a) Une concertation structurée 33

b) Une concertation dynamique 34

c) Une concertation initiée par le cégep 35

Conclusion 36

CHAPITRE II LES MECANISMES ACTUELS DE CONCERTATION 38

2.1 Inventaire des pratiques 38

Fiche 1: STAGES POUR ETUDIANTS 39

Fiche 2: PROJETS DE FIN D'ETUDES 42

Fiche 3: CONFERENCES 43

Fiche 4: VISITES EN ENTREPRISES 45

Fiche 5: ECHANGE DE PERSONNEL 46

Fiche 6: PARTICIPATION A L'ELABORATION DE PROGRAMMES 48

Fiche 7: PRET D'EQUIPEMENTS 51

Fiche 8: RECHERCHE COMMANDITEE EN GEMMOLOGIE 52

Fiche 9: TABLE RONDE DE CONCERTATION 53

Fiche 10: ECHANGES INFORMELS, DINERS D'AFFAIRES 55

Fiche 11: JOURNEE CARRIERE 56

Fiche 12: CONSULTATION 58

Fiche 13: PLACEMENT ETUDIANT 59

PAGE

2.2 Analyse des pratiques 62
A) Les tendances 62
B) Les forces et les faiblesses 67
C) Les modèles pratiqués 70

2.3 Difficultés et contraintes à la concertation 72
A) Des difficultés conjointes 72
B) Difficultés attribuables au milieu de travail ... 72
C) Difficultés et contraintes attribuables au cégep. 73

2.4 Vers un modèle souhaité: les perspectives d'avenir . 73

Conclusion 75

CHAPITRE III L'INSERTION DES FINISSANTS AU MARCHE DU TRAVAIL 76

3.1 Les difficultés d'intégration au marché du travail . 78

3.2 Causes des difficultés 80
A) Causes attribuables au milieu collégial 80
B) Causes attribuables au monde du travail 82
C) Causes attribuables à la coordination cégep/monde du travail 82
D) Causes attribuables au comportement des diplômés. 85

3.3 Correctifs à apporter 87
A) Les correctifs retenus en priorité 87
B) Autres correctifs à considérer 93
C) Correctifs non retenus 95

Conclusion 96

PAGE

CONCLUSION GENERALE 97

ANNEXE I Liste des entreprises participantes à la séance de travail du 25 mars 1983.

ANNEXE II Liste des personnes participantes à la séance de travail du 25 mars 1983.

ANNEXE III Concertation cégep/monde du travail. Objectifs de la concertation.

ANNEXE IV Concertation cégep/monde du travail. Questionnaire-entrevue.

ANNEXE V Concertation cégep/monde du travail. Analyse des difficultés d'insertion des finissant(e)s du secteur professionnel au marché du travail; identification des causes et des correctifs à apporter.

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1.1	Distribution en fréquence des cotes attribuées aux énoncés portant sur les objectifs de la concertation cégep/monde du travail.	p. 21
TABLEAU 1.2	Liste des objectifs faisant consensus entre le cégep et l'entreprise.	p. 25
TABLEAU 1.3	Liste des objectifs jugés non prioritaires dans une concertation cégep/entreprise.	p. 27
TABLEAU 1.4	Liste des objectifs jugés non prioritaires par l'un ou l'autre des partenaires.	p. 29
TABLEAU 2.1	Répartition des activités de concertation selon la fréquence.	p. 63
TABLEAU 2.2	Répartition des activités de concertation selon la durée.	p. 63
TABLEAU 2.3	Distribution des activités de concertation selon les services.	p. 64
TABLEAU 2.4	Répartition des activités de concertation selon la complexité de leur organisation.	p. 65
TABLEAU 2.5	Répartition des activités de concertation selon les objectifs poursuivis.	p. 66
TABLEAU 3.1	Distribution des répondants selon l'échantillonnage et le taux de réponse au questionnaire portant sur les difficultés d'intégration des finissants au monde du travail.	p. 77
TABLEAU 3.2	Opinions des répondants à l'égard des difficultés d'intégration des finissants du secteur professionnel au marché du travail.	p. 79
TABLEAU 3.3	Opinions des répondants sur les causes attribuables au milieu collégial.	p. 81
TABLEAU 3.4	Opinions des répondants sur les causes attribuables au monde du travail.	p. 83
TABLEAU 3.5	Opinions des répondants sur les causes attribuables à un manque de coordination cégep/monde du travail.	p. 84

TABLEAU 3.6 Opinions des répondants sur les causes attribuables au comportement des diplômés. p. 86

TABLEAU 3.7 Opinions des répondants sur les actions de concertation susceptibles de corriger les difficultés d'intégration des finissants au marché du travail. p. 88

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1.1 Distribution des énoncés portant sur les objectifs de concertation selon l'importance accordée par les deux groupes de répondants. p. 22

GRAPHIQUE 1.2 Regroupement des énoncés selon l'importance accordée par les deux groupes de répondants. p. 23

INTRODUCTION

Dans son plan de travail 1982-1983 Nouveaux lieux, nouveaux défis[1], le collège de Drummondville signifie son intention de développer la concertation avec le monde du travail. Cette volonté s'inscrit dans le processus d'analyse de son enseignement professionnel, laquelle fait ressortir la faible présence du cégep dans la communauté régionale[2].

L'entreprise est de taille. Elle nécessite, comme le soulignait le ministre de l'Education, "un solide arrimage des activités du système scolaire aux besoins de l'entreprise et du marché du travail[3]". Lorsqu'il évoque la problématique soulevée par cet aspect de l'enseignement professionnel, le Ministre précise en ajoutant "qu'il parle bien d'arrimage ou d'articulation et non d'assujettissement ou d'asservissement"[4].

Dans une étude sur l'enseignement professionnel réalisée en 1975[5], Marcel Fournier rappelle dans des termes analogues "la nécessité d'ajuster cet enseignement aux besoins des entreprises, mais en évitant d'asservir l'éducation au monde du travail"[6].

---

(1) Cégep de Drummondville, Nouveaux lieux, nouveaux défis, Plan de travail 1982-1983, août 1982, 20 p.

(2) BURNEY André , GAUTHIER Guy , LAMBERT Gilles , NAPPERT Roch , Les attitudes et les attentes du milieu à l'égard de l'enseignement professionnel au cégep de Drummondville, juin 1982, 112 p.

(3) Collectif, Rapport du Colloque les Jeunes et le travail, Montréal, 15, 16 mars 1981, p.5 (L'allocution d'ouverture a été prononcée par le ministre de l'Education, M. Camile Laurin).

(4) Ibid., p.5.

(5) FOURNIER, Marcel, Entre l'école et l'usine, éd. coopératives Albert St-Martin et CEQ, Montréal, 1980.

(6) Ibid., p.97.

Nécessité fondamentale de créer des liens, d'amorcer une concertation, mais en même temps conscience vive des différences constitutives entre les deux systèmes en termes d'objectifs, de logique interne, d'exigences et de mode de fonctionnement. Si l'enseignement professionnel sous-tend plusieurs problèmes en toile de fond, celui des choix politiques, du modèle de travailleurs à former, du paradoxe entre la surspécialisation au niveau de la formation et la déqualification au niveau des postes de travail, il n'en demeure pas moins qu'il pose avec acuité la nécessité d'une concertation entre les partenaires impliqués et leur collaboration soutenue pour ajuster la formation et les actions pédagogiques en vue de faciliter le passage de l'école au travail.

Cette recherche sur la concertation entre le cégep et le monde du travail comprend deux parties.

La première, de type recherche-action, couvre les trois premiers chapitres: les orientations (chapitre I), l'analyse des pratiques actuelles de concertation entre le cégep et le monde du travail (chapitre II) et les lacunes à corriger au cours du processus de formation (chapitre III). C'est l'objet du présent rapport.

La seconde partie porte sur l'élaboration d'un modèle de concertation. Elle présuppose, cependant, une phase de consultation où des modèles seront discutés, remaniés et ajustés à la réalité du milieu. De là, la sélection d'un modèle optimal et son implantation au cégep de Drummondville. Cette seconde partie de la recherche fera l'objet d'un rapport complémentaire présenté au cours de l'année 1983-84.

ETAT DE LA QUESTION

Problématique

Comment le cégep peut-il engager une concertation avec le monde du travail? Quels mécanismes de concertation doit-il développer pour mieux ajuster ses programmes, ses axes de développement et ses pratiques pédagogiques aux réalités du monde du travail, d'une part, et pour, d'autre part, mieux informer les employeurs des programmes suivis par les élèves et pour mieux les sensibiliser à leurs responsabilités concernant l'entraînement et le perfectionnement de leurs employés?

La concertation avec le monde du travail pose plusieurs défis au collège. Comment développer une concertation sur une base régionale entre l'enseignement professionnel et les entreprises locales à l'intérieur de politiques et de juridictions définies provincialement? Comment élaborer la concertation dans le respect des missions et des buts souvent divergents des deux partenaires? Quelle est la plage d'interface entre ces deux mondes où peut s'amorcer un dialogue suivi et durable?

Le cégep a besoin de la collaboration des entreprises du milieu pour adapter ses pratiques éducatives. De la même façon, les entreprises ont besoin d'une main d'oeuvre qualifiée et formée selon les exigences du marché du travail[1]. Cette interdépendance des partenaires justifie à elle seule la nécessité de développer des mécanismes de concertation entre le cégep et le monde du travail.

L'objet de la présente étude prend place précisément au carrefour éducation/travail. Elle vise à mettre en lumière des modèles

---

(1) Unesco, L'éducation en devenir, Paris, 1975, p. 199 et sq.

de concertation entre le cégep et le monde du travail.

Notre recherche porte sur la concertation entendue comme "une action impliquant une synergie, une coordination, une synchronisation et une harmonie"(1), mais aussi envisagée comme "un moment institué où (...) les personnes prennent ensemble le temps de faire le point, de s'informer mutuellement, de se parler, de prendre des décisions"(2).

Hypothèses de travail

Notre démarche repose sur deux hypothèses. La première admet que la concertation avec le monde du travail rendra possible une meilleure connaissance réciproque; une meilleure définition des rôles particuliers de chacun dans la formation des techniciens; la mise à jour et l'adaptation des objectifs et des contenus des programmes aux réalités du monde du travail; une meilleure connaissance des débouchés et des besoins du marché du travail; la préparation de programmes de perfectionnement et de recyclage pour les adultes; des échanges de personnels avec les entreprises.

La seconde hypothèse postule qu'un modèle de concertation doit répondre à trois critères:

(1) être en harmonie avec des objectifs partagés, pertinents et connus;

(2) se développer en réponse à des besoins identifiés, à des difficultés prévisibles;

(3) être adaptable aux dynamismes et aux particularités des partenaires.

---

(1) MUCCHIELLI, Roger et MAISTRIAUX, Robert, La formation par la concertation, Entreprise Moderne d'Edition, ESF, Paris, 1977, p.15.

(2) Collectif, Les équipes pédagogiques -Caprice, épouvantail ou panacée? Non: outil de rupture-, Maspero, Paris 1980, p.238.

Ces hypothèses articulent toute notre démarche. Avant de déployer le rationnel de la recherche, rappelons-en le cadre théorique.

Cadre théorique

Depuis les années 1970[1], les recherches américaines en éducation convergent autour d'un nouveau mouvement, le Career Education. Trois buts fondamentaux le caractérisent: changer le système d'éducation en mettant l'accent sur la carrière; créer les liens entre le système d'éducation et la communauté de sorte que la formation soit le produit d'un effort conjoint des deux systèmes au lieu d'être la responsabilité unique du système d'éducation; enfin, développer chez l'élève les comportements -"employability-adaptability-promotability skills"- pour qu'il s'ajuste aux changements dans sa vie de travail.

Il est intéressant de noter que la formation professionnelle, dans cette optique, est présentée à la fois dans sa dimension spécialisée "job oriented" et dans sa dimension fondamentale et polyvalente "work oriented", entendue comme une préparation à entrer sur le marché du travail.

Plusieurs recherches ont vérifié des hypothèses reliées de près à la présente étude. Quatre projets pilotes menés en Oregon, en Virginie, en Californie et en Pennsylvanie en 1972, ont démontré qu'il est plus profitable pour l'élève de travailler dans un contexte proche de la situation réelle de travail que d'apprendre dans le cadre de l'école traditionnelle[2]. De même, ces recherches mettent en évidence le développement de comportements spécifiques chez l'élève, la redéfinition

---

(1) Encyclopedia of Educational Research, vol. I, p. 231 et sq.

(2) Communauty experiences for Career Education, Tigard, Oregon, 1972.

du rôle des formateurs et des personnels d'encadrement et la participation des employeurs au projet éducatif à un double titre: comme co-éducateurs et comme co-responsables de la définition des politiques éducatives.

D'autres projets ont expérimenté des échanges de personnel entre l'industrie et l'éducation (Los Angeles 1975), des stages en milieu de travail pour les élèves, des comités multipartites industrie/monde des affaires/gouvernement/travail.

Mc Laughlin[1] évalue à 60% les écoles de districts (environ 9 000) qui ont amorcé un processus d'implantation dans le sens des buts du Career Education. Tout ce mouvement repose sur une assertion fondamentale: remplacer l'image de l'éducation en tour d'ivoire par un échange dynamique entre l'éducation et le monde de l'emploi.

Au Québec, deux sources majeures ont retenu notre attention. L'évaluation du système coopératif[2], menée par l'Université de Serbrooke en 1975, a permis de confirmer la pertinence de notre recherche puisqu'elle démontre que le modèle d'enseignement coopératif permet de mieux atteindre les cinq catégories d'objectifs pédagogiques - connaissances spécifiques de la discipline, connaissance de soi, connaissance de l'organisation, connaissance du milieu socio-économique, flexibilité et adaptabilité de la personne - que l'enseignement de type traditionnel. De plus, cette étude nous a servi de guide dans l'élaboration des instruments pour identifier les difficultés d'intégration du finissant au marché du travail.

---

(1) Mc Laughlin, D.H., Career education in the Public Schools, 1974-75:A National survey, Washington: US Office of Education, 1976.

(2) Collaboration, Evaluation du système coopératif, Bureau du développement institutionnel, Université de Sherbrooke, nov. 1975.

Le rapport de la commission d'étude sur la formation des adultes[1] démontre que l'éducation des adultes génère une problématique différente de l'enseignement régulier en ce qui concerne la formation professionnelle. En effet, le statut particulier de l'éducation des adultes complique la concertation avec le monde du travail. Héritière d'un "fouillis administratif" où se combinent les juridictions fédérale/provinciale, où se télescopent les sources de financement et les directions générales, l'éducation des adultes se distingue de plus par sa clientèle et ses formateurs. La particularité créée par une clientèle spécifique déjà engagée dans la vie active et riche d'expériences de vie vient ajouter à l'ambiguïté de sa position dans le système éducatif québécois.

Le rapport souhaite le décloisonnement éducation/travail par le biais d'un système uniformisé de reconnaissance d'acquis et par une participation des travailleurs à la formation en emploi.

La concertation, à l'éducation des adultes, commence par une concertation interne pour résoudre "ce fouillis administratif" et "la jungle administrative"[2]. Le rapport fait état de l'inventaire établi par Vincent Ross de la DGEA des principaux mécanismes de concertation souhaitables[3]: concertation interinstitutionnelle intraniveau et interniveau; tables de concertation des institutions et autres intervenants; concertation des institutions et des syndicats; concertation des groupes, de la vie associative et du monde scolaire; concertation intraministérielle, interministérielle et intergouvernementale.

---

(1) Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre: une action volontaire et responsable. Enoncé d'une politique globale de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente, Montréal, 1982.

(2) Ibid., p. 537.

(3) Ibid., p. 538 et sq.

Nous retenons, pour le bénéfice de la présente recherche, la complexité du problème au niveau de l'enseignement aux adultes et nous considérons la problématique posée dans le rapport Jean comme une invitation à en circonscrire les limites.

Rationnel de la recherche

A partir de l'hypothèse qu'un modèle de concertation doit obéir à trois critères, nous avons divisé la recherche en trois parties, chacune correspondant à l'un des critères retenus.

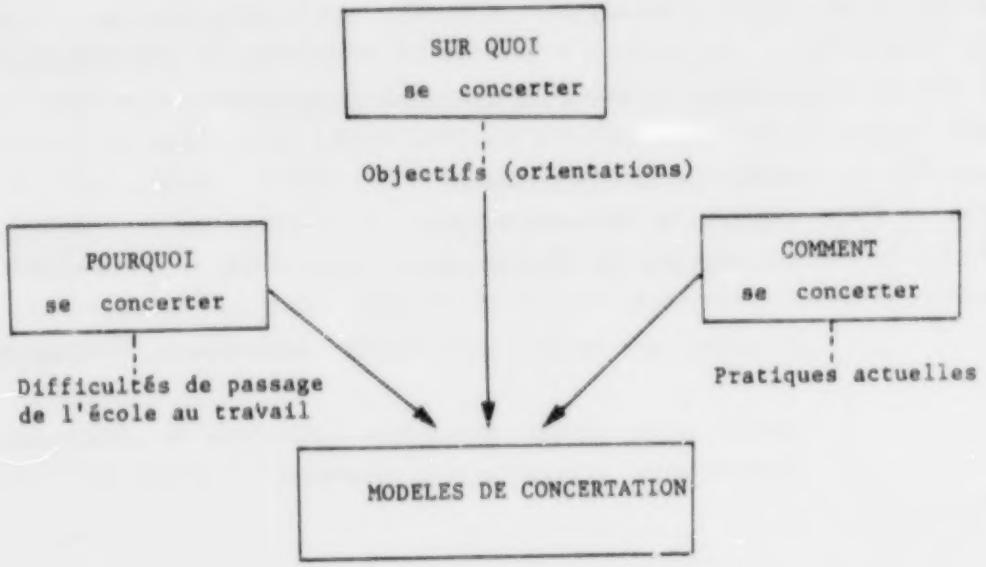
Le premier critère voulant que le modèle de concertation soit en harmonie avec des objectifs reçus nous a amenés à cerner les valeurs reconnues par les deux partenaires. Nous définissons les valeurs comme des "orientations ou des jugements abstraits et généraux qui (..) fournissent une cohérence sous-jacente aux comportements et aux croyances" (Katz et Kahn, 1966). La première partie de la recherche a consisté à arrêter ces valeurs communes pour déterminer des objectifs de concertation. C'est répondre à la question: sur QUOI se concerter. Cette étape a donc consisté à fixer les objets sur lesquels porterait la concertation.

La deuxième étape repose sur le second critère: le modèle de concertation doit répondre à des besoins identifiés, à des difficultés prévisibles. C'est le POURQUOI. Pour y répondre, nous avons dégagé cinq dimensions identifiant les difficultés d'intégration des finissants au marché du travail. Celles-ci reprennent, pour l'essentiel, les variables étudiées dans l'évaluation du système coopératif: formation spécialisée, formation fondamentale, qualités humaines (autonomie, leadership, sens des responsabilités...).

Nous avons voulu localiser les causes de ces difficultés, soit dans les structures du système d'enseignement, soit dans celles du monde du travail, soit dans leur interrelation ou dans les comportements des finissants. Cette catégorisation tient compte du développement des recherches américaines qui soulignent les embûches structurelles de deux systèmes fermés (éducation/travail), et prônent la redéfinition des rôles et des tâches en contexte de concertation. La connaissance des comportements et des attitudes face au travail - bonnes habitudes de travail, compréhension de l'entreprise privée, aptitude à saisir les opportunités, capacité de prendre des décisions - permet de savoir jusqu'à quel point la formation professionnelle est ajustée au marché de l'emploi.

Enfin, la troisième étape de la recherche, tirée du critère qu'un modèle de concertation doit être adaptable aux dynamismes et aux particularités, veut répondre à la question: COMMENT se concerter? Cette partie vise à identifier les mécanismes vécus avant d'élaborer un ou des modèles intégrables aux structures existantes.

Visuellement, le schéma suivant synthétise l'articulation de la recherche.



OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

Objectifs de la recherche

1. Inventorier et décrire nos pratiques et nos mécanismes de concertation avec le milieu du travail, dans les six programmes professionnels dispensés au cégep de Drummondville.

   - Techniques infirmières
   - Technologie de l'estimation et de l'évaluation foncière
   - Electrotechnique
   - Techniques de secrétariat
   - Techniques administratives
   - Musique

2. Analyser nos pratiques et nos mécanismes de concertation en termes d'organisation, de fréquence, d'efficacité, de résultats souhaités et obtenus.

3. Elaborer un modèle (ou des modèles) de concertation qui soit ajusté à notre mission, à notre réalité et aux besoins pédagogiques des élèves.

   Préciser le cadre de référence de la concertation.

   - Buts de la concertation
   - Objets de la concertation
   - Conditions de réalisation

   Elaborer des moyens concrets de concertation collège/milieu.

   Donner pour chaque moyen les conditions de réalisation, les intervenants, l'organisation possible.

Méthodologie

L'atteinte des objectifs de la recherche a nécessité diverses démarches auprès des personnes les plus aptes à apporter une contribution dynamique et significative.

Etape 1: Précision des objectifs

L'approche privilégiée pour réaliser la première étape repose sur un choix méthodologique inspiré de la recherche-action. La démarche, intermédiaire entre la méthode Dacum-Delphi et le groupe nominal, a consisté à mettre sur pied une table de travail composée d'intervenants externes et internes.

Trois critères ont présidé à la formation du groupe et à la sélection des membres.

Le premier critère visait à ménager une représentation équivalente du cégep et des entreprises, où chaque partie aurait un nombre égal de représentants. Ce critère a servi de discriminant et de limite dans la détermination du nombre d'invités à la table.

La sélection des entreprises participantes s'est opérée en tenant compte de leur champ d'activité et de leur taille. Elle a aussi pris en considération la pertinence du secteur d'activité en relation avec les programmes professionnels offerts par le cégep. Nous avons retenu, à partir de différentes listes fournies par des organismes impliqués dans le développement économique régional, quatre entreprises de service, - deux du secteur public et para-public, deux du secteur privé -, cinq entreprises de production et de transformation et une entreprise de construction. La table comprenait quatre représentants de la grande entreprise et six de la PME[1].

---

(1) Voir annexe I.

A l'interne, la sélection s'est effectuée dans un souci de représenter les trois services éducatifs - Services pédagogiques, Service aux étudiants et Service de l'éducation des adultes - et de rejoindre tous les départements de techniques professionnelles.

Le troisième critère concernait la sélection des personnes. Deux considérations ont prévalu dans les choix. D'abord le poste de travail. Nous avons retenu des personnes occupant des postes-clés, personnes qui pouvaient agir comme décideurs et comme relais participatifs auprès de leur organisation: directeurs de personnel, directeurs de service , chef d'entreprise, coordonnateurs de département. Ensuite, ont été prises en compte l'implication personnelle et la sensibilisation aux problèmes d'intégration des finissants au marché du travail(1).

Dans un premier temps, les vingt personnes retenues, dix du cégep, dix du monde du travail, ont été invitées à apprécier, sur une échelle d'évaluation comptant cinq échelons, une liste d'énoncés proposant des objectifs de concertation(2). Les répondants pouvaient enrichir la liste préétablie des 27 énoncés. Rappelons-en les cinq catégories: l'information, les contenus de formation, la pédagogie, l'orientation et le placement étudiant et la rationalisation des ressources.

Les vingt personnes contactées ont complété le questionnaire.

Nous avons ensuite dépouillé les résultats et les avons transmis lors d'une séance de travail regroupant tous les répondants ou leurs remplaçants. Cette séance a permis à chaque participant de prendre connaissance de l'ensemble des résultats, d'ajouter à l'information

---

(1) Voir annexe II.

(2) Voir annexe III.

recueillie lors de l'enquête, de préciser ses points de vue et de les confronter à ceux du groupe.

En bref, la méthodologie employée visait à dégager des consensus sur la concertation cégep/monde du travail et à identifier des priorités d'action.

Etape II: Analyse des mécanismes actuels de concertation

Pour identifier et analyser les mécanismes de concertation pratiqués par le cégep, nous avons procédé par questionnaire-entrevue auprès de chacun des coordonnateurs des départements de l'enseignement professionnel et auprès des responsables et de professionnels des Services éducatifs. La démarche a rejoint 12 personnes.

L'entrevue, de type semi-structurée, s'est déroulée à partir de thèmes regroupés dans une grille d'analyse(1). Chaque personne rencontrée avait préalablement pris connaissance du canevas d'entrevue.

Pour enrichir nos informations, nous avons voulu connaître le vécu de la concertation éducation/entreprise dans les autres cégeps. A cette fin, nous avons fait parvenir à chaque directeur pédagogique un questionnaire-sondage sur les mécanismes de concertation actuels et prévus.

Cette étape de la recherche est en voie de réalisation. Les résultats seront transmis dans la seconde partie du rapport.

---

(1) Voir annexe IV.

Etape III: Analyse des difficultés d'insertion des finissants au marché du travail

Pour réaliser cette étape, menée entre le 27 avril et le 20 mai 1983, nous avons choisi de procéder par la voie du questionnaire d'enquête. L'équipe de recherche a bâti une liste d'énoncés visant à identifier les difficultés vécues par le diplômé du secteur professionnel lors de son insertion à la vie active. Cette liste fut par la suite soumise, pour validation, à un groupe-témoin composé de sept intervenants(1).

Le questionnaire revu et corrigé comprenait trois grandes parties(2).

La première avait pour but d'identifier les difficultés d'intégration des finissants du secteur professionnel au marché du travail. Cette partie regroupait cinq énoncés.

La seconde partie, plus détaillée, visait à localiser les causes des difficultés. Elle comprenait quatre blocs. Le premier suggérait neuf énoncés liés aux causes attribuables au milieu collégial. Le second bloc, de sept énoncés, portait sur les lacunes imputables au monde du travail. Le troisième isolait dix causes relevant du manque de coordination cégep/entreprise. Enfin, le dernier bloc dégageait dix causes attribuables aux comportements des diplômés.

La dernière partie du questionnaire invitait les répondants à arrêter une appréciation sur 17 correctifs présentés sous forme d'énoncés. Cette étape complétée, nous leur demandions d'identifier le

---

(1) Deux enseignants, un élève actuel, deux diplômés, un professionnel non enseignant, un employeur.

(2) Voir annexe V.

ou les correctifs jugés les plus pertinents, de les expliciter en termes de structures, de modalités d'application, de résultats escomptés, de contraintes prévisibles. Pour les trois parties, les répondants pouvaient compléter la liste des énoncés dans des espaces ouverts.

Quatre cibles privilégiées semblaient les plus aptes à enrichir l'analyse des difficultés d'intégration: les employeurs, les élèves actuels, les diplômés du cégep de Drummondville et enfin les personnels des Services éducatifs: cadres, professionnels, enseignants du secteur technique.

Le questionnaire, accompagné d'une enveloppe de retour pré-affranchie, a été transmis par courrier aux deux groupes de l'extérieur. Pour les personnels et les élèves actuels, une communication interne a rendu possible la circulation des questionnaires. Nous avons recontacté tous les groupes par voie postale ou téléphonique dans les dix jours suivant l'envoi des questionnaires.

Les employeurs

Nous avons rejoint 54 entreprises de la région identifiées à partir de sources diverses: listes publiées par différents organismes, dernières relances menées par le Centre d'emploi du Canada et par le Service aux étudiants, avis d'enseignants du secteur technique et de la Commission économique régionale Drummond. Avec 22 participants, le taux de réponse atteint 40,7%.

Les élèves actuels

La deuxième cible retenue, les élèves du cégep actuellement inscrits à un programme professionnel, compte une population totale de 645 candidats. A partir de cette population, nous avons choisi au hasard 64 élèves, tout en respectant leur programme d'étude.

Nous les avons invités à compléter le questionnaire lors d'une séance de groupe le 11 mai 1983. Vingt-cinq élèves ont répondu à notre appel, pour un taux de participation de 39%.

Les diplômés

Nous avons identifié les diplômés des années 1979-80, 1980-81 et 1981-82 à partir des listes d'émission du diplôme d'études collégiales fournies par le registraire du cégep. L'adresse des parents a semblé le meilleur moyen d'en rejoindre le plus grand nombre. Des 61 diplômés choisis au hasard, 32 ont donné suite à notre requête, soit une participation de 52%.

Les personnels du cégep

Nous avons recensé tous les enseignants à temps plein des six départements du secteur technique, les professionnels et les cadres des Services éducatifs, soit 64 personnes. Trente-deux répondants ont retourné le questionnaire complété, pour un taux de réponse de 50%.

Les données recensées furent soumises à un traitement informatique. Les quelque 111 répondants ont fourni de nombreux renseignements. Nous les mettons en évidence dans une série de tableaux-synthèses où nous présentons les tendances manifestées au moyen d'un "indice d'opinion" référant à la moyenne et à l'écart-type.

LIMITES DE LA RECHERCHE

Nous sommes conscients des nombreuses limites de notre recherche. Les unes découlent du champ de la recherche ou de nos choix méthodologiques; les autres dérivent de son objet. Qu'il suffise d'en signaler quelques-unes.

Limites liées au champ de la recherche

Cette recherche, menée pour le cégep de Drummondville, porte sur l'espace géographique organiquement relié au cégep. Elle est aussi focalisée sur la formation professionnelle des jeunes. Nous avons opté pour y joindre également les pratiques de concertation du Service de l'éducation des adultes.

Limites liées aux choix méthodologiques

Cette recherche, rappelons-le, se situe dans une perspective d'action. A ce titre, nous avons voulu réduire au minimum les aspects théoriques pour plutôt présenter une analyse factuelle, mais non exhaustive, des préalables à la construction de modèles de concertation en mettant l'accent sur la formulation et l'implantation de ces modèles. Ce choix initial a entraîné plusieurs orientations conséquentes. L'élaboration de nos instruments de recherche, pour chacune des étapes, visait plus à répertorier et à identifier les valeurs, les difficultés d'intégration et les pratiques actuelles qu'à les étudier en profondeur. Il importait davantage de mettre en lumière les recoupements et les inter-influences des besoins et des attentes formulées. Ainsi, ce choix nous a amenés à circonscrire à cinq champs les difficultés d'intégration des finissants à partir d'une liste initiale d'une cinquantaine d'énoncés. Notre but était plus d'identifier un champ problématique, de le relier à des mécanismes existants, que de ventiler l'étude des difficultés à partir d'indicateurs plus raffinés.

Ce choix d'une démarche de type recherche-action influence le mode d'échantillonnage des participants. A un échantillonnage statistique et rigoureusement scientifique, nous avons préféré un échantillonnage critérié pour sélectionner la table d'experts et les intervenants de l'intérieur retenus pour fin d'entrevue.

Limites liées à l'objet de la recherche

Les limites structurelles de ce type de recherche relèvent de trois facteurs.

Le système d'éducation québécois possède sa structure propre. Les collèges constituent une unité décentralisée du MEQ qui prend les décisions stratégiques pour la formation professionnelle et qui négocie tant les ententes inter-ministérielles que les conditions de travail des personnels. Notre recherche se situe d'emblée à l'intérieur de ces limites, sans prétendre discuter ni résoudre les difficultés qu'elles peuvent engendrer. La concertation locale se définit à partir de la marge de l'unité institutionnelle.

La recherche veut nouer des mécanismes de collaboration entre le cégep et les entreprises à travers les structures existantes. Le but visé n'est pas de faire le procès des organisations, ni de créer des structures artificielles.

Le dernier élément est conjoncturel. Cette recherche, menée de janvier à juin 1983, s'inscrit dans un contexte économique particulier: celui du chômage des finissants, de la rareté de l'emploi et du virage technologique. Ces réalités socio-économiques sont analysées par d'autres groupes(1).

---

(1) Voir notamment:
Comité d'insertion des finissants au marché du travail, Fédération des cégeps, L'insertion des finissants dans la société passe par l'insertion des cégeps dans leur milieu, juin 1983.

CHAPITRE I

UN PREALABLE A LA CONCERTATION: DES OBJECTIFS COMMUNS

Dans le contexte d'une politique de concertation à caractère durable et formel, il convient, pour les partenaires appelés à réaliser cette concertation, d'établir en premier lieu un consensus sur un certain nombre d'objectifs. Cet exercice est utile et nécessaire en raison du caractère ponctuel et peu structuré de la concertation actuelle au plan local et de divergences entre les fins poursuivies par une entreprise commerciale ou industrielle et une institution d'enseignement. La concertation doit s'ancrer néanmoins dans les dynamismes actuels et reproduire les valeurs qui les sous-tendent.

Pour réaliser cette première étape de la recherche, nous avons soumis, pour évaluation, une liste ouverte d'objectifs de concertation regroupés sous cinq thèmes: l'information, le contenu de formation, la pédagogie, l'orientation, le placement et la rationalisation des ressources. L'enquête, conduite par voie de questionnaire[1], a rejoint vingt personnes du milieu: dix du cégep, dix du monde du travail[2].

Les résultats de cette première démarche furent analysés, discutés et précisés lors d'une séance de travail regroupant l'ensemble des répondants.

---

(1) Voir annexe III.

(2) La liste des répondants apparaît à l'annexe II.

1.1 Résultats de l'enquête

L'enquête et la table-ronde subséquente permettent de dégager deux ensembles de résultats. D'abord, elles précisent les orientations et les objectifs de la concertation et facilite l'expression des tendances à retenir pour une concertation viable. Ensuite, la discussion amorcée autour d'objectifs communs aura débordé sur une analyse factuelle de la situation vécue et sur une prospective des voies à explorer pour réaliser la concertation souhaitée.

Le tableau 1.1 présente la distribution des résultats de l'enquête. Il fait ressortir, pour chacun des énoncés, la fréquence et la cote moyenne attribuée par chacun des deux groupes de répondants.

Les graphiques 1.1 et 1.2 reprennent la cote moyenne attribuée à chacun des objectifs par les deux groupes de répondants sur une échelle d'importance bi-dimentionnelle. La diagonale incorporée au graphique tient lieu de ligne de consensus et facilite l'interprétation des données.

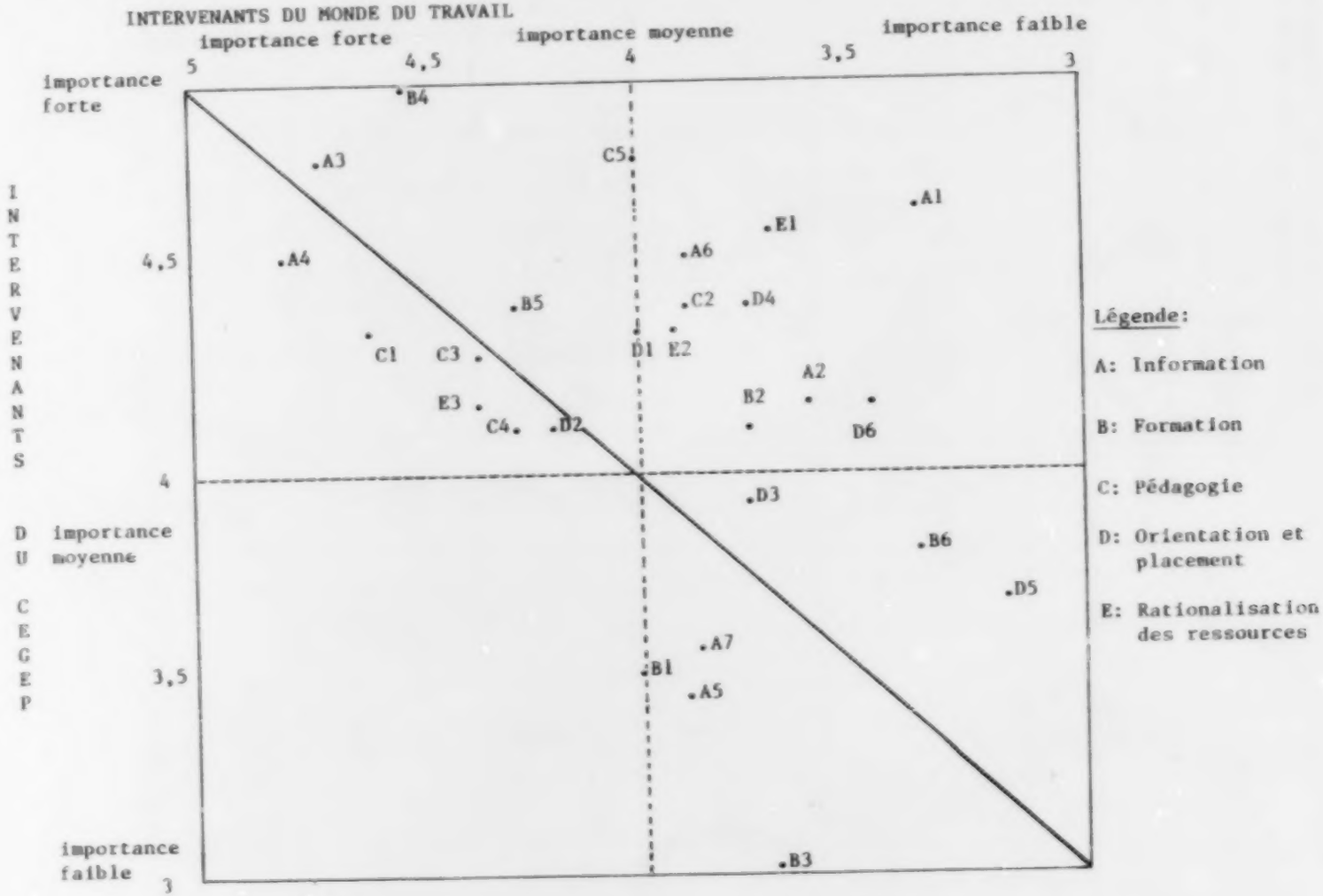
Les graphiques dessinent trois tendances. La première regroupe les orientations reçues tant par l'éducation que par le monde du travail. Elle met en évidence les objectifs prioritaires à considérer pour réaliser la concertation. Une deuxième tendance pointe les consensus négatifs ou les objectifs rejetés par les deux partenaires. Elle indique les orientations qu'il n'est pas souhaitable de poursuivre dans l'amorce d'une démarche conjointe. La dernière tendance laisse percevoir des divergences de valeurs entre les deux parties. Ainsi, des objectifs jugés importants par le milieu de l'éducation sont perçus comme secondaires par le monde du travail. Cette troisième catégorie, si elle éclaire sur les volontés d'engagement des partenaires, demeure inopérante dans le cadre d'une concertation.

TABLEAU 1.1: Distribution en fréquence des cotes attribuées aux énoncés portant sur les objectifs de la concertation cégep/monde du travail.

	Intervenants du cégep								Intervenants du monde du travail						
Enoncé[1]	cotes						moyennes		cotes						moyennes
	0	1	2	3	4	5			0	1	2	3	4	5	
A-1	-	-	-	2	1	7	4,5		-	-	1	4	4	1	3,5
A-2	-	-	-	3	3	4	4,1		1	-	2	2	2	3	3,7
A-3	-	-	-	1	2	7	4,6		-	-	-	-	4	6	4,6
A-4	-	-	-	1	3	6	4,5		-	-	-	1	2	7	4,6
A-5	1	-	1	4	3	1	3,4		-	-	-	3	5	2	3,9
A-6	1	-	1	-	2	6	4,4		-	-	-	3	5	2	3,9
A-7	-	1	-	4	2	3	3,6		-	-	2	1	3	4	3,9
B-1	1	1	1	2	3	2	3,4		-	-	-	4	2	4	4,0
B-2	-	-	1	2	2	5	4,1		1	-	2	2	-	5	3,9
B-3	-	1	4	1	1	3	3,1		1	-	2	3	1	3	3,6
B-4	-	-	-	-	2	8	4,8		-	-	-	1	3	6	4,5
B-5	-	-	1	1	2	6	4,3		-	-	-	3	2	5	4,2
B-6	-	-	2	2	1	5	3,9		-	-	1	4	3	2	3,6
C-1	-	1	-	1	1	7	4,3		-	-	-	-	4	6	4,6
C-2	-	-	-	3	1	6	4,3		-	-	-	4	3	3	3,9
C-3	1	-	1	1	2	5	4,2		-	-	-	1	5	4	4,3
C-4	-	-	1	1	4	4	4,1		-	-	-	2	3	5	4,3
C-5	-	-	-	-	4	6	4,6		1	-	-	3	3	3	4,0
D-1	-	-	1	1	2	6	4,3		-	-	2	1	2	5	4,0
D-2	1	-	1	2	1	5	4,1		-	-	1	1	3	5	4,2
D-3	-	-	2	1	2	5	4,0		-	-	2	1	3	4	3,9
D-4	-	-	-	2	3	5	4,3		-	-	1	3	3	3	3,8
D-5	1	-	1	3	1	4	3,9		-	1	1	5	1	2	3,2
D-6	1	-	1	1	3	4	4,1		-	-	2	2	4	2	3,6
E-1	1	-	1	-	2	6	4,4		-	-	1	4	2	3	3,7
E-2	-	-	-	2	3	5	4,3		-	-	-	4	3	3	3,9
E-3	-	-	1	2	2	5	4,1		-	-	-	1	5	4	4,3

(1) Voir annexe III pour la formulation des énoncés.

GRAPHIQUE 1.1: Distribution des énoncés portant sur les objectifs de concertation selon l'importance accordée par les deux groupes de répondants.



Graphique 1.2: Regroupement des énoncés selon l'importance accordée par les deux groupes de répondants.

INTERVENANTS DU MONDE DU TRAVAIL

	5 — 4,5	4 — 3,5 — 3
INTERVENANTS DU CEGEP 5	**OBJECTIFS A PRIORISER** B4- Adapter les programmes aux changements technologiques. A3- Connaître la réalité du monde du travail. A4- Connaître les besoins des employeurs sur la formation professionnelle. C5- Favoriser l'expérience professionnelle des enseignants. E3- Utiliser plus rationnellement les ressources. C1- Adapter les formules pédagogiques à la réalité du monde du travail. B5- Accroître l'intérêt des élèves pour leur formation professionnelle. C3- Donner une formation plus concrète. C4- Confronter les connaissances aux réalités du monde du travail. D2- Confronter les choix de carrière à la réalité vécue en entreprise.	**OBJECTIFS PROPRES AU CEGEP** A1- Faire connaître les programmes offerts au Cégep. E1- Développer le transfert technologique. A6- Promouvoir le secteur professionnel. E2- Développer l'assistance technologique. C2- Vérifier les méthodes pédagogiques. D4- Mieux intégrer les élèves au marché du travail. D1- Informer les élèves sur les disponibilités d'emploi. D6- Faire connaître les finissants. A2- Faire connaître la réalité du milieu collégial. B2- Identifier les comportements à développer.
4,5		
4	**OBJECTIFS PROPRES AU MONDE DU TRAVAIL** B1- Consulter les employeurs sur les objectifs et les contenus des programmes professionnels.	**OBJECTIFS SECONDAIRES** D3- Aider l'élève à faire un choix de carrière. D5- Aider les finissants à trouver un emploi. B6- Prendre connaissance du contexte socio-économique des entreprises. A7- Revaloriser le secteur professionnel. A5- Développer l'information industrielle en milieu scolaire. B3- Elaborer des programmes de formation sur mesure.
3,5		
3		

Examinons de plus près chacune des tendances.

A) Les lieux de consensus

Les répondants ont retenu une dizaine d'orientations comme balises à la concertation cégep/monde du travail. Elles constituent les valeurs communes à partir desquelles on souhaite structurer des actions concertées. Ces valeurs permettent de circonscrire les objets sur lesquels portera la concertation; elles correspondent à un premier engagement des partenaires dans l'amorce d'un processus conjoint (tableau 1.2).

De l'avis des intervenants il est prioritaire de faire connaître aux élèves la réalité du monde du travail. Cet objectif rejoint le désir des répondants de mieux faire connaître les besoins des employeurs face à la formation.

Au plan de la formation technique, deux objectifs font consensus. Le premier relève de la nécessité pour le cégep d'adapter le contenu de ses programmes aux changements technologiques. Le second a trait a l'importance d'accroître l'intérêt des élèves pour leur formation professionnelle.

TABLEAU 1.2: Liste des objectifs faisant consensus entre le cégep et l'entreprise.

- Faire connaître aux élèves la réalité du monde du travail.
- Faire connaître les besoins des employeurs face à la formation professionnelle.
- Adapter le contenu des programmes aux changements technologiques.
- Accroître l'intérêt des élèves pour leur formation professionnelle.
- Mettre en place des formules pédagogiques mieux adaptées à la réalité du monde du travail.
- Favoriser une formation plus concrète et plus pratique.
- Confronter les connaissances apprises dans un cours à la réalité du monde du travail.
- Favoriser la mise à jour des enseignants en regard de l'évolution de la pratique professionnelle.
- Mieux informer les élèves sur les disponibilités d'emploi et sur la nature des tâches qui les attendent lors de leur entrée sur le marché du travail.
- Aider les élèves à confronter leur choix professionnel à la réalité vécue en entreprise.
- Utiliser plus rationnellement les ressources humaines et matérielles du collège et des entreprises.

Quatre objectifs consacrent l'importante d'une pratique pédagogique ouverte. A cet effet, les intervenants espèrent d'une concertation éducation/entreprise la mise en place de formules pédagogiques mieux adaptées à la réalité du monde du travail. Ce moyen permettra au jeune d'acquérir une formation plus concrète et plus pratique. Cette concertation devrait aussi favoriser la mise à jour des enseignants en regard de l'évolution de la pratique professionnelle. En parallèle, on souhaite que l'élève reçoive une solide formation de base.

On voit dans la concertation cégep/entreprise un moyen d'informer les élèves sur les disponibilités d'emploi et sur la nature des tâches à accomplir lors de leur entrée sur le marché du travail. La concertation pourra aussi aider le jeune à confronter son choix professionnel à la réalité vécue en entreprise.

L'enquête fait ressortir un consensus sur la nécessité d'utiliser plus rationnellement les ressources humaines et matérielles du collège et des entreprises. En effet, le cégep dispose de personnels compétents, de laboratoires, d'instruments scientifiques qui pourraient servir aux entreprises de la région. Et les entreprises peuvent mettre à la disposition du monde de l'éducation un vaste éventail de ressources intégrables à la formation des élèves.

B) Des thèmes moins prioritaires

Les répondants rejettent ou ne retiennent pas comme prioritaires six des objectifs proposés (tableau 1.3). On ne juge donc pas souhaitable de fonder la concertation sur de tels objectifs.

TABLEAU 1.3: Liste des objectifs jugés non prioritaires dans une concertation cégep/entreprise.

- Aider l'élève à faire un choix de carrière.
- Développer l'information industrielle en milieu scolaire.
- Revaloriser et promouvoir le secteur d'enseignement professionnel.
- Elaborer des programmes de formation sur mesure.
- Prendre conscience des changements sociaux et économiques qui affectent le monde du travail.
- Aider les diplômés à trouver un emploi.

Ainsi, dans un processus de concertation, les partenaires ne croient pas devoir développer l'information industrielle en milieu scolaire. De même, ils ne voient pas la nécessité de revaloriser et de promouvoir le secteur de l'enseignement professionnel.

Les répondants n'attendent pas d'une concertation cégep/entreprise, la mise sur pied de programmes de formation sur mesure. Ils ne retiennent pas non plus comme objectif prioritaire la prise de conscience des changements sociaux et économiques qui affectent le monde du travail.

Dans l'optique des répondants, la concertation cégep/entreprise n'a pas pour but premier d'aider l'élève à faire un choix de carrière ni d'aider les diplômés à trouver un emploi à la fin de leurs études.

C) Des intérêts divergents

Si les points de convergence ont permis de préciser les lieux de rencontre pour amorcer la concertation, les divergences consacrent la diversité des partenaires et leurs différences. Elles renvoient chacun à ses propres limites institutionnelles pour la poursuite d'objectifs et la réalisation d'actions en conformité avec sa mission économique, sociale et/ou éducative.

Ces objectifs sont à rejeter. Car ils se situent hors des intersections où peut se nouer la concertation . Les répondants en ont identifié onze (tableau 1.4).

Les employeurs manifestent un intérêt moyen pour la connaissance de la réalité vécue à l'intérieur des murs du cégep. Pourtant, le cégep veut informer l'entreprise de ses programmes professionnels et de ses ressources, sensibiliser le monde du travail à la formation qu'il dispense et articuler un circuit d'échanges avec l'entreprise.

Si le monde du travail revendique une participation à l'élaboration des objectifs et du contenu des programmes professionnels, le cégep ne se juge pas habileté à donner suite à cette attente. Faut-il le souligner, ce domaine dépasse son champ de juridiction. Toute démarche en ce sens relève du ministère de l'Education et fait l'objet d'une concertation au niveau provincial.

A l'inverse, l'entreprise souscrit peu, dans un processus de concertation, à une approche pédagogique axée sur les comportements à développer chez l'élève, tels que l'initiative, le leadership, la ponctualité, le professionnalisme.

TABLEAU 1.4: Liste des objectifs jugés non prioritaires par l'un ou l'autre des partenaires.

- Faire connaître aux employeurs les programmes professionnels offerts par le cégep.
- Faire connaître aux employeurs la réalité du milieu collégial.
- Sensibiliser les entreprises à la formation que reçoivent les futurs techniciens.
- Consulter les employeurs sur l'élaboration des objectifs et du contenu des programmes professionnels.
- Identifier les comportements à développer chez l'élève.
- Vérifier la pertinence des méthodes et des outils pédagogiques.
- Faciliter l'intégration des élèves au marché du travail.
- Faire connaître aux entreprises les disponibilités en main d'oeuvre parmi les diplômés.
- Développer le transfert de technologies entre le monde scolaire et celui du travail.
- Développer l'assistance humaine et technique entre le monde scolaire et celui du travail.

Si le cégep voit dans la concertation un moyen de vérifier la pertinence des méthodes et des outils pédagogiques, les intervenants du monde du travail jugent secondaires ces objectifs.

Dans les réponses exprimées, les répondants du cégep manifestent un plus haut niveau d'attente concernant le placement et l'orientation des élèves. De l'avis des employeurs, la concertation n'a pas comme objectifs premiers d'aider le finissant à faire un choix de carrière plus éclairé, à trouver un emploi à la fin de ses études ou de l'intégrer plus facilement au monde du travail. Le même constat prévaut quand il s'agit de faire connaître aux entreprises les disponibilités en main d'oeuvre chez les diplômés.

Si le cégep aspire fortement à développer un transfert de technologies et une assistance technique entre le monde scolaire et celui du travail, les entreprises semblent hésitantes à s'y engager fortement.

1.2 L'ordre des moyens ou des jalons pour la concertation

La valeur d'un objectif se mesure avant tout par son caractère opérationnel, son aptitude à guider véritablement les actions.

La discussion en table-ronde autour d'objectifs de concertation aura permis de tracer un portrait de la concertation vécue, de dessiner les voies à explorer et de cerner les conditions de réalisation. Plusieurs intervenants ont suggéré des moyens; d'autres ont formulé des critiques ou des propositions concrètes devant guider la démarche et conduire à la réalisation d'un modèle à mettre en place.

Dans bien des cas, ces orientations s'appuient sur des expériences vécues; elles témoignent de la volonté des participants de réaliser une collaboration significative. Les moyens mentionnés à titre d'exemples par l'un ou l'autre des participants n'ont fait l'objet d'aucune validation systématique par consensus, ni d'une analyse fouillée des conditions de leur réalisation. C'est dans cet esprit que nous avons consigné les remarques et les suggestions des intervenants.

A) Le vécu

Amorcée par le biais des pratiques actuelles, l'analyse de la concertation vécue fait voir quatre éléments problèmes.

a) Une information à redéfinir

Les intervenants constatent des lacunes importantes au plan de l'information. D'une part, si le cégep forme adéquatement ses élèves, il demeure peu au fait de la réalité et des besoins des entreprises. D'autre part, les discussions mettent en lumière la distance entre les besoins d'information des partenaires. Si les employeurs manifestent leur désir de participer à la diffusion de l'information aux élèves et aux responsables de l'enseignement professionel, ils expriment une réticence à consommer une information qui ne les concerne pas directement.

L'accord est donné pour supporter toute activité d'information allant dans le sens d'une planification des stages, des projets de fin d'études, des études de cas, des visites d'entreprises. Le monde du travail souhaite une information sélective, pertinente, personnalisée. Le cégep attend de l'entreprise qu'elle l'informe de sa réalité, de son évolution technologique.

b) Une concertation peu structurée

En second lieu, on déplore le caractère peu structuré de la concertation actuelle. De nombreux projets font l'objet d'une concertation ponctuelle entre le cégep et le monde du travail. Dans plusieurs cas, l'absence de suivi est attribuée à un manque de structures permanentes adéquates. Dans d'autres cas, elle relève du décalage entre les besoins réels des partenaires.

Toutefois, les structures et le développement des entreprises ne leur permettent pas d'initier des actions de concertation. Leurs objectifs et leurs plans appellent une concertation structurée.

c) Des moyens mal encadrés

Pour plusieurs intervenants, le stage notamment, du moins tel qu'il est expérimenté présentement, est un moyen mal ajusté aux besoins de l'entreprise et aux objectifs de formation poursuivis par le cégep. Le statut du stagiaire est ambigu: est-il un employé? un élève? L'entreprise déplore un manque d'encadrement dans la planification et la réalisation du stage (nombre de stagiaires, échéancier, objectif, plan d'action et supervision). Face au manque d'organisation, les stages risquent de dégénérer en activités secondaires de remplacement et de correspondre à une activité occupationnelle sans grand intérêt pour les deux parties. En outre, ils sont intégrés trop tardivement dans le déroulement du processus de formation.

d) Des contraintes à respecter

On note que chaque partenaire a sa spécificité et ses impératifs en termes de contraintes et de structures. Ainsi les employeurs voient leur collaboration au niveau d'une consultation sur les programmes de formation. Le cégep, pour sa part, a peu de pouvoir sur les programmes professionnels qui sont élaborés et définis provincialement. Si le cégep veut informer l'entreprise de ses programmes professionnels et articuler un circuit d'échanges avec l'entreprise, celle-ci répond oui à la concertation, mais à une concertation à définir.

B) La situation souhaitée

Trois principes devraient baliser la concertation: une concertation structurée, dynamique, initiée par le cégep.

a) Une concertation structurée

Le cégep et les employeurs veulent une concertation structurée. Ce besoin d'organisation est revendiqué à l'égard des stages: on les espère mieux encadrés. Il l'est aussi au plan de l'information : on attend à cette fin que le cégep redéfinisse sa mission et qu'il tienne compte des contraintes et des spécificités de l'entreprise dans la diffusion de l'information. On sent enfin la nécessité d'évaluer les projets déjà réalisés conjointement: l'absence de planification ressort comme une faiblesse de la concertation.

Ce besoin d'organisation entraîne plusieurs implications: définir conjointement les objectifs, les projets et les rôles des partenaires; identifier les secteurs de convergence; planifier en commun les programmes et les actions à entreprendre; créer des lieux de concertation où seront précisés les relations de pouvoir et le champ de juridiction de chacun des partenaires.

b) Une concertation dynamique

Le cégep et les employeurs veulent une concertation vivante, ajustée aux besoins réels du milieu. La concertation souhaitée, bien que structurée, doit demeurer près du vécu des partenaires. Pour cela elle doit répondre à deux critères:

- S'insérer dans le quotidien, c.à.d. tenir compte de l'évolution des besoins en ménageant la possibilité de réajuster les actions selon l'évotion de l'environnement interne de l'entreprise et du cégep.

- Identifier et maintenir en communication un réseau de personnes ressources, porteuses de l'expérience et des besoins institutionnels.

Plusieurs intervenants ont souligné l'importance d'un contact personnalisé, d'un contact qui établit le lien au bon niveau de l'organisation avec les personnes qui ont une prise directe sur les actions à entreprendre.

Le modèle de concertation devra doser structures et souplesse, planification et expérimentation. On souhaite un modèle organique basé sur la co-participation des partenaires pour éviter deux dangers imminents: celui de l'émiettement de la concertation dans des projets épars et celui de la bureaucratie loin des problèmes vécus.

Une concertation dynamique implique pour les partenaires un échange de services mutuels selon un modèle participatif qui précise les objectifs, les ressources mises en commun, les rôles et les résultats attendus. Ce souhait d'une concertation dynamique rejoint la volonté de chacun de mieux préparer les élèves à la réalité du monde du travail. A un rôle passif de travailleur à former, on substitue un rôle actif de personne ressource. Selon cette approche, l'élève propose à l'entreprise

une intervention structurée sous forme de projet. A partir de cet exemple, on peut déduire que le modèle de concertation souhaitée doit s'ancrer dans une connaissance préalable des besoins réels de l'entreprise et générer des projets qui constituent un service adéquat et profitable aux deux partenaires.

c) Une concertation initiée par le cégep

C'est une des missions du cégep d'initier les projets de concertation éducation/entreprise. De l'avis des employeurs, il dispose du temps et des ressources. A cette fin, il lui revient d'amorcer la démarche en invitant le monde du travail à s'asseoir à une table commune. Les besoins clarifiés, il restera à créer les canaux et les modes d'une communication efficace.

Conclusion

Le premier pas de la démarche a consisté à reconnaître, par-delà les différences, une zone d'intérêts communs à partir desquels il est souhaitable de structurer les actions de concertation: information ajustée aux besoins, formation technologique mieux adaptée, pédagogie ouverte.

La concertation est à bâtir. Les réalisations d'actions communes demeurent encore ponctuelles et souvent sans suivi. Elles émergent selon les besoins de l'un des partenaires sans faire l'objet d'une entente pour réaliser un programme commun. Le hiatus majeur demeure l'écart à combler entre deux mondes dont les objectifs, les plans et les contraintes diffèrent, et qui se côtoient sans trop se connaître l'un l'autre. Des jalons nous ont été donnés pour identifier les lieux de concertation. C'est en ce sens que nous continuerons à investiguer pour proposer aux deux partenaires, éducation/travail, des modèles de concertation structurés, dynamiques, ajustés à leurs besoins et initiés par le cégep.

CHAPITRE II

LES MECANISMES ACTUELS DE CONCERTATION

Les entrevues réalisées auprès des personnels des services éducatifs auront permis d'inventorier les pratiques actuelles de concertation entre le cégep et le monde du travail, d'en faire une analyse critique et de dégager les pistes à explorer pour bâtir de nouveaux modèles.

2.1 Inventaire des pratiques

Les pratiques de concertation avec le monde du travail englobent des activités solidement implantées et d'autres expérimentées selon les opportunités et les besoins. Sans les différencier, ni les catégoriser, nous les présentons.

Pour chacune des activités inventoriées nous avons choisi de produire une fiche signalétique où sont consignés trois ensembles d'indicateurs:

1) les descripteurs formels (fréquence, acteurs, organisation),
2) les indicateurs de contenu (objectifs, résultats et suivi),
3) l'énumération des contraintes et des difficultés rencontrées dans la réalisation de l'activité.

Fiche 1: STAGES POUR ETUDIANTS

Fréquence

Certains départements de techniques et le Service de l'éducation des adultes organisent un stage par année selon un rythme de présence continue et/ou régulière du stagiaire dans le milieu de travail.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

. Quatre départements de techniques professionnelles: techniques infirmières, technologie d'estimation et d'évaluation foncière, techniques de secrétariat et techniques administratives.

. A l'éducation des adultes, un professionnel, assisté d'une enseignante, a mis sur pied des stages en garderie.

- Intervenants.

. Les départements de techniques (les enseignants et les élèves)
. Les Services pédagogiques
. Le Service de l'éducation des adultes
. L'hôpital Sainte-Croix
. Le pavillon Georges-Frédéric
. Le département de santé communautaire
. Les propriétaires de garderies de la région
. Des employeurs d'entreprises industrielles et de services

- Clientèle-cible.

Pour l'année scolaire 1982-1983, les stages ont rejoint environ 100 élèves du régulier et une vingtaine d'élèves adultes.

Organisation

. A l'enseignement régulier la démarche comprend trois moments:

a) Le directeur des Services pédagogiques fournit aux enseignants des départements la politique du Ministère pour l'encadrement des stages.

Fiche 1: (suite)

b) Au niveau des départements, les enseignants sont responsables des stages; ils procèdent par entente départementale. Deux stratégies sont pratiquées: les enseignants font eux-mêmes les démarches auprès des employeurs pour trouver des places de stage; ou la recherche d'un lieu de stage est laissée à l'initiative de l'élève.

c) Le directeur des Services pédagogiques officialise les stages en faisant parvenir à l'employeur une lettre authentifiant le caractère institutionnel de la démarche (nom du stagiaire, protection par des assurances, s'il y a lieu, etc.).

. A l'éducation des adultes, la première démarche (automne 1982) s'est limitée à la demande de places aux propriétaires de garderies. A l'hiver 1983, une démarche conjointe, cégep/propriétaires de garderies, a permis de structurer l'organisation du stage: ententes de services entre les deux partenaires (niveau organisationnel), entre l'éducatrice et la stagiaire (lien de travail), entre l'éducatrice et l'enseignant (lien d'encadrement).

Objectifs poursuivis

. Obtenir la collaboration du milieu pour réaliser les activités de formation.

. Mettre l'élève en contact avec le marché du travail.

. Permettre à l'élève de démontrer ses habiletés, sa capacité d'échange, son sens des responsabilités.

. Joindre la pratique à la théorie.

Fiche 1: (suite)

Résultats et suites à donner

. Les résultats sont positifs. Des actions ont été réalisées dans des milieux choisis sous la forme traditionnelle du stage ou selon la formule de projets de fin d'études.

. La faiblesse se situe au niveau de l'évaluation et de l'analyse des résultats. Il faudrait suivre les besoins des employeurs, affiner et préciser l'encadrement des stages et voir à offrir des services ajustés aux besoins.

Difficultés et contraintes

. Les objectifs poursuivis par les partenaires ne sont pas les mêmes. Par exemple, en techniques infirmières les exigences pédagogiques limitent à trois le nombre de stagiaires dans une salle alors que les normes de l'hôpital sont fixées à huit.

. L'éventail restreint des possibilités dans la région oblige à des déplacements multiples, notamment vers Montréal, pour trouver des lieux de stage appropriés.

. Le problème de la protection du stagiaire. Le collège doit régler les assurances pour les élèves en stage.

. Le problème d'organisation et d'encadrement du stage entraîne un surcroît de travail pour les enseignants.

Documentation disponible

. Plan cadre des stages (disponible au bureau du directeur des Services pédagogiques).

. Stages pratiques pour les élèves en techniques de garderie. Projet de protocole d'entente (disponible à l'éducation des adultes).

Fiche 2: PROJETS DE FIN D'ETUDES

Comme le projet de fin d'études est une variante du stage en entreprise, nous ne transmettons que les éléments caractéristiques.

Organisation

Le contact avec l'employeur est établi par l'élève sous la supervision de l'enseignant responsable.

Objectifs poursuivis

. Permettre aux élèves d'apprendre à planifier, à organiser, à réaliser un travail.

. Permettre aux élèves de rechercher la solution à des problèmes posés dans une structure de travail.

. Analyser et synthétiser, oralement et par écrit, les résultats obtenus lors de leur intervention.

. Acquérir des connaissances pratiques et faire le lien entre la théorie et son application.

Fiche 3: CONFERENCES

Fréquence

Le rythme des conférences est arbitraire et variable. Aucun registre précis des conférences n'est tenu aux Services pédagogiques; on estime à environ 7 ou 8 les conférences organisées pour les élèves des techniques professionnelles chaque année.

A l'éducation des adultes le rythme des conférences oscille d'une à deux par année. On inclut aussi les conférences produites à l'extérieur par le personnel du service.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

Pour l'enseignement régulier, les deux principaux initiateurs sont les départements et les Services aux étudiants (conseiller en orientation et service de santé). Alors qu'à l'éducation des adultes, la demande provient des élèves, du Service ou des clubs sociaux.

- Intervenants.

Aux intervenants internes qui ont initié la démarche (enseignants, élèves, professionnels des Services aux étudiants ou du Service de l'éducation des adultes) s'ajoute la contribution de ressources externes (professionnels et organismes du milieu: caisses populaires, hôpital, etc.).

- Clientèle-cible.

La clientèle visée par les conférences est variable. On l'estime à quelque 300 élèves du régulier pour l'année en cours et à environ 50 élèves adultes. Une participation moyenne de 20 élèves par conférence semble représentative de la tendance tant à l'enseignement régulier qu'à l'éducation des adultes.

Organisation

- Pour l'enseignement régulier, l'activité conférence est décentralisée vers les départements. Le rôle du Service pédagogique se limite à distribuer les budgets et à fixer une politique interne (rémunération des conférenciers, règles pour les personnels, etc.). Ce sont les enseignants qui choisissent les conférenciers selon les besoins. Ils procèdent soit directement en établissant un contact téléphonique et/ou écrit avec les conférenciers; soit indirectement en transmettant les besoins identifiés au conseiller d'orientation. Dans ce dernier cas, celui-ci rejoint les ressources professionnelles pour alimenter les rencontres d'information.

Fiche 3: (suite)

Objectifs poursuivis

. Donner un supplément d'information aux élèves.

. Permettre aux élèves d'échanger avec des professionnels du milieu sur le vécu du travail et leur fournir l'occasion de se faire une représentation plus juste des fonctions de travail et du genre de vie qui les attendent.

. Permettre l'échange de documentation.

. A l'éducation des adultes, la conférence, envisagée comme un service du cégep à la communauté, poursuit les objectifs suivants:

a) Sensibiliser le milieu aux activités et aux ressources du cégep.

b) Procéder au lancement d'un nouveau programme ou d'un nouveau service.

c) Offrir des services professionnels, de type consultation, au milieu.

Résultats et suites à donner

. Résultats apparemment très positifs. L'absence d'évaluation laisse entières les questions sur leur pertinence et sur la participation des élèves.

Difficultés et contraintes

. Les limites budgétaires restreignent le nombre de conférences.

. La difficulté d'établir une politique claire pour évaluer la pertinence des conférences en regard des objectifs d'un cours.

. Les contraintes de disponibilité interne (grille horaire) et externe (regrouper plusieurs spécialistes à un même moment) limitent l'utilisation de la formule "panel de spécialistes".

Fiche 4: VISITES EN ENTREPRISES

Fréquence

Cette activité est très occasionnelle.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Le département d'électrotechnique
  Le conseiller d'orientation
  Le Service de l'éducation des adultes

- Intervenants.

  Aux intervenants internes s'ajoutent la Centrale nucléaire de Gentilly et des entreprises de la région.

- Clientèle-cible: environ 125 élèves en électrotechnique.

Organisation

. Evaluation de la demande auprès des élèves et des enseignants.

. Contact téléphonique pour organiser la visite via le Service des relations publiques de la centrale nucléaire ou auprès d'autres entreprises.

Objectifs poursuivis

. Permettre aux élèves d'élargir leurs connaissances dans le domaine nucléaire.

. Compléter l'information théorique.

. Mettre les élèves en contact avec la réalité du travail et de l'évolution technologique.

Difficultés et contraintes

. Insuffisance des ressources financières: les coupures budgétaires limitent les visites industrielles.

Fiche 5: ECHANGE DE PERSONNEL

Note L'échange de personnel est peu pratiqué au cégep. Seules deux ententes formelles, l'une avec le Centre d'emploi et d'immigration du Canada pour le placement étudiant, l'autre avec le ministère des Affaires sociales pour les services de santé, viennent ratifier des prêts inter-institutionnels de personnel.

Le terme d'échange de personnel a subi, dans notre enquête, une extension à la participation suivie à des activités d'organismes de concertation, tels que la Commission économique régionale Drummond.

Fréquence

Le prêt de ressources spécialisées à des organismes locaux se traduit par la participation mensuelle d'un professionnel du Service de l'éducation des adultes pour l'année 1982-1983.

Les ententes MEQ/MAS assurent la permanence d'une infirmière aux Services aux étudiants. De même, un professionnel du CEIC est disponible au cégep une demi-journée par semaine pour le placement étudiant.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

Les organismes locaux, tels que la CERD, font une demande au Service de l'éducation des adultes.

- Intervenants.

Le Service aux étudiants
Le Service de l'éducation des adultes
Les organismes publics, CEIC, MAS, CERD.

- Clientèle-cible.

. Les ressources professionnelles déléguées: professionnels du collège ou ceux des organismes.

. La clientèle à desservir: soit à l'interne, les élèves, soit à l'externe, les membres de l'organisme.

Organisation

Ententes entre les institutions.

Fiche 5: (suite)

Objectifs poursuivis

. Offrir les services spécialisés des personnels du cégep qui agissent comme consultants auprès d'un organisme ou d'une entreprise.

. Bénéficier des ressources externes pour assurer les services aux élèves.

Résultats et suites à donner

Les Services aux étudiants, après évaluation des besoins en placement, veulent renégocier l'entente avec le CEIC pour offrir un service de placement plus assidu et plus pénétrant dans le milieu.

Difficultés et contraintes

. Difficulté d'intégrer les professionnels prêtés dans un service; de créer une mentalité conforme aux objectifs du service et d'assurer le suivi auprès de la clientèle.

. Le professionnel qui agit comme "consultant" auprès d'organismes externes se bute à une confusion des rôles attendus et du partage des responsabilités. De plus, l'ambiguïté de la demande crée souvent une distorsion: on demande la participation, on propose l'expertise.

Fiche 6: PARTICIPATION A L'ELABORATION DE PROGRAMMES

Fréquence

La participation à l'élaboration de programmes obéit à des rythmes variables selon les besoins du milieu.

. Pour l'enseignement régulier, trois programmes ont monopolisé les ressources professionnelles des Services pédagogiques et des Services aux étudiants: contrôle de la qualité, estimation et évaluation foncière, informatique. De plus, les responsables de la coordination départementale participent, par le biais de la coordination provinciale, à l'évaluation et à la mise à jour des programmes professionnels.

. L'éducation des adultes a élaboré des programmes pour les agents d'immeuble, pour les agents d'unités résidentielles, pour les techniques de garderie, pour la gemmologie et pour l'informatique à l'intention des PME. Des programmes de recyclage et d'appoint pour une formation spécifique sont mis sur pied pour les contremaîtres et les bénévoles. Plusieurs autres programmes répondent à des demandes spécifiques: par exemple, l'analyse des besoins de formation et l'élaboration d'un programme pour les employés de Via Rail, un programme d'intervention pour le syndicat d'une industrie locale, etc.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Les Services pédagogiques, professionnels et enseignants.
  Les Services aux étudiants, le conseiller en orientation.
  Le Service de l'éducation des adultes.

- Intervenants.

  Aux intervenants internes s'ajoutent des praticiens des milieux professionnels concernés: spécialistes d'entreprises diverses (en contrôle de la qualité et en informatique), des policiers, des agents d'immeubles, des contremaîtres, des propriétaires de garderies, etc.

- Clientèle-cible.

  La clientèle varie selon les programmes. Les nouveaux programmes visent une clientèle potentielle provinciale. Les programmes établis pour répondre à une demande circonscrite concernent une clientèle délimitée.

Fiche 6: (suite)

On évalue à 300 le nombre d'élèves adultes qui ont bénéficié du programme de gemmologie élaboré après consultation d'une quarantaine de spécialistes du domaine (bijoutiers, minéralogistes, professionnels de domaines connexes: agents d'assurance, douaniers, policiers, etc.). Le programme d'informatique pour les PME, élaboré par un groupe de travail de 20 personnes - professionnels du Service et spécialistes en informatique - rejoint une clientèle de 220 élèves.

Les demandes de nouveaux programmes professionnels - tels que contrôle de la qualité, TEEF, informatique - visent d'abord à dispenser localement une formation spécialisée à une clientèle annuelle variant entre 30 et 40 élèves.

Organisation

. Le premier contact s'établit par la préparation d'une demande d'option professionnelle que le collège présente à la Direction générale de l'enseignement collégial.

. Le collège contacte un groupe de spécialistes du domaine pour déterminer les besoins, valider les contenus et les programmes. La démarche-type de ce groupe de travail, composé de professionnels du collège et d'experts du milieu, consiste à réaliser les étapes suivantes:

a) Enquête pour établir le besoin

b) Elaboration du programme pour répondre au besoin

c) Validation du programme

d) Démarches pour obtenir l'acceptation officielle auprès de la DGEC.

. Cette démarche est suivie d'une phase d'expérimentation et d'évaluation du programme avant l'implantation. Ces deux dernières étapes impliquent plus particulièrement les enseignants, les élèves et les professionnels des Services pédagogiques et ceux du Service de l'éducation des adultes.

Fiche 6: (suite)

Objectifs poursuivis

. Collaborer à l'élaboration de projets d'implantation de nouvelles options au cégep et ainsi offrir à la population étudiante et aux entreprises une plus grande polyvalence de programmes.

Trois objectifs sont plus spécifiques à l'éducation des adultes:

. Revoir les programmes existants et les ajuster à la réalité régionale.

. Créer des programmes dans des secteurs inexplorés avec des praticiens qui ont identifié un besoin.

. Ajuster les travailleurs à leurs nouveaux rôles sociaux, à leurs nouvelles tâches de travail et aux changements technologiques.

Résultats et suites à donner

Les résultats escomptés sont généralement atteints.

Difficultés et contraintes

A l'éducation des adultes on note:

. L'absence d'une politique de la DGEA pour la modification de programmes. Cette lacune rend difficile la conciliation des besoins exprimés par les tables de spécialistes et les décisions des professionnels de la DGEA.

. Des difficultés internes de planification et de coordination. On déplore au Service de l'éducation des adultes le manque d'encadrement, d'objectifs à long terme, de plan de travail.

. Un manque de personnel à l'éducation des adultes pour l'abondance des projets de concertation.

Fiche 7: PRET D'EQUIPEMENTS

Fréquence

Occasionnelle, cette activité est peu reliée à l'enseignement des techniques professionnelles.

Acteurs

Département de techniques infirmières
Hôpital Sainte-Croix

Organisation

. Le premier contact s'établit avec le responsable de la coordination départementale.

. La démarche se confond ensuite avec la procédure de prêt d'équipements.

Objectifs poursuivis

. Aider la collectivité.

. Favoriser les relations cégep/monde du travail.

. Eviter l'achat de matériel dispendieux dans le cas d'une utilisation sporadique.

Note: Plusieurs services font des prêts d'équipements, tels que audio-visuel, sports, socio-culturel, etc.

Fiche 8: RECHERCHE COMMANDITEE EN GEMMOLOGIE

Acteurs

- Initiateur de la démarche.

  La Commission économique régionale Drummond

- Intervenants.

  La Commission économique régionale Drummond
  Le Service de l'éducation des adultes
  Des PME de la région
  La Corporation des bijoutiers
  L'Institut de police
  Des compagnies d'assurance

- Clientèle-cible.

  Un groupe de travail de douze personnes pour déterminer les besoins en gemmologie; cette étude est transmise à la Direction générale de l'éducation des adultes.

Organisation

Le premier contact est fait par l'offre de la Commission économique régionale Drummond qui met un chercheur à la disposition du collège.

Objectifs poursuivis

. Trouver les débouchés, estimer les besoins dans les secteurs connexes à la gemmologie.

. Fonder la demande du programme de gemmologie.

Résultats et suites à donner

Atteinte de l'objectif de la recherche. Le Service poursuit la démarche en préparant le programme de gemmologie.

Note: D'autres recherches sont aussi commanditées.

Fiche 9: TABLE RONDE DE CONCERTATION

Fréquence

Au cours de l'année 1982-1983, une table ronde a été organisée pour l'enseignement régulier. A l'éducation des adultes deux groupes ont été formés pour réaliser l'élaboration de programmes.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Service pédagogique
  Service de l'éducation des adultes

- Intervenants.

  Directeur des Services pédagogiques
  Département de technologie d'estimation et d'évaluation foncière
  Entrepreneurs en construction
  Anciens élèves actuellement en emploi dans des entreprises de construction
  Professionnels de l'éducation des adultes
  Spécialistes en informatique
  Contremaîtres dans des industries locales.

Organisation

. Le directeur des Services pédagogiques définit avec le département d'estimation et d'évaluation foncière le genre de rencontre souhaitée avec le monde de la construction: la liste des entrepreneurs à inviter, les thèmes à retenir, l'ordre du jour de la réunion.

. Il établit un premier contact téléphonique avec les employeurs pour arrêter une date de réunion. La convocation et l'ordre du jour sont transmis par courrier.

. A l'éducation des adultes, les professionnels contactent les spécialistes impliqués dans un secteur professionnel soit directement, soit après une mise en relation par la Commission économique régionale Drummond ou par le Centre d'emploi et d'immigration du Canada.

Objectifs poursuivis

. Vérifier la pertinence des programmes professionnels par rapport à l'évolution technologique et à la réalité régionale.

. Ajuster la démarche de révision de programmes à la pratique professionnelle.

Fiche 9: (suite)

Résultats et suites à donner

. Faire une planification à long terme pour créer des échanges continus entre le monde du travail et les départements de techniques professionnelles.

Documentation disponible

Direction générale de l'enseignement collégial, Lois, règlements, politiques et procédures de l'enseignement collégial, Les comités consultatifs industriels (disponible au bureau du D.S.P.).

Fiche 10: ECHANGES INFORMELS, DINERS D'AFFAIRES...

Fréquence

Ces activités se confondent avec les relations publiques; on délègue des membres du personnel pour participer à des clubs sociaux (Club d'administration industrielle, Chambre de commerce etc.). En 1982-1983, une seule rencontre informelle a été organisée pour mettre en contact les intervenants éducation/travail.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Service pédagogique
  Département de techniques infirmières
  Service de l'éducation des adultes
  Direction générale

- Intervenants.

  Les intervenants internes
  L'hôpital Sainte-Croix
  Le département de santé communautaire
  Le centre hospitalier Georges-Frédéric
  Les clubs sociaux et les associations professionnelles: Chambre de commerce, Club d'administration industrielle, Centre des dirigeants d'entreprise, Commission économique régionale Drummond, etc.

Organisation

. Tenue d'une rencontre entre le département des techniques infirmières et les intervenants du milieu dans le domaine de la santé.

. Pour les autres activités: information sur les activités des clubs sociaux, mise en contact et participation.

Fiche 11: JOURNEE CARRIERE

Fréquence

Depuis les trois dernières années, une journée carrière a été organisée au cégep. Des enseignants de techniques participent aux journées carrières du secondaire (Collège Saint-Bernard et polyvalentes).

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Le conseiller en orientation
  La psychologue
  Les aides pédagogiques individuels

- Intervenants.

  De l'intérieur ont été impliqués les Services pédagogiques (les départements) et les Services aux étudiants. Soixante-dix spécialistes provenant de divers horizons professionnels ont participé à cette journée.

- Clientèle-cible.

  Six cent élèves du collège.

Organisation

. Soixante-dix personnes ressources rejointes par écrit et par téléphone.

. La promotion de cette journée s'est faite lors des rencontres de choix de cours. Cette approche visait à ménager un contact personnalisé et ouvert avec les élèves et à diffuser une information complète et engageante.

Objectifs poursuivis

. Faire voir à l'élève les possibilités du marché du travail.

. Fournir aux élèves, à des professionnels et à des techniciens oeuvrant sur le marché du travail, l'occasion d'échanger sur les professions.

Fiche 11: (suite)

Résultats et suites à donner

Cette journée a connu un franc succès. Outre une excellente participation des élèves (600) et des personnels, elle a suscité, selon les organisateurs, un nouvel intérêt et une motivation accrue sur le choix de carrière. Ces retombées se sont traduites par une plus grande utilisation des services personnels aux élèves: orientation, information professionnelle, aide individuelle.

Documentation disponible

Le Rapport de la journée carrière (disponible au bureau du conseiller en orientation).

Fiche 12: CONSULTATION

Fréquence

Cette pratique, notée à l'éducation des adultes, couvre deux interventions. Dans un cas, elle s'échelonne sur une période de huit mois au rythme d'une rencontre par mois. La seconde, apparentée à la formation sur mesure, emprunte le rythme des besoins identifiés.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Commission économique régionale Drummond
  Président du syndicat des employés d'une industrie locale

- Intervenants.

  Conseiller pédagogique de l'éducation des adultes
  Formateur conseil

- Clientèle-cible.

  Formation d'un comité patronal-ouvrier
  Membres du syndicat

Organisation

. La demande vient du milieu qui réclame les services d'un consultant, soit pour l'animation des réunions dans le but d'aider, par sa connaissance des processus de groupe, à la structuration et à la prise en charge des groupes, soit pour sa compétence personnelle de consultant.

. Des ententes contractuelles verbales ou écrites, où sont précisés les rôles des partenaires, officialisent cette demande.

Objectifs poursuivis

. Offrir des services professionnels au milieu.

. Agir comme consultant pour clarifier les besoins, amorcer des processus de prise en charge des groupes.

Fiche 13: PLACEMENT ETUDIANT

Fréquence

Le placement est un service continu auprès de la clientèle au rythme d'une demi-journée par semaine.

Acteurs

- Initiateurs de la démarche.

  Le Centre d'emploi et d'immigration du Canada
  Des employeurs
  Les Services aux étudiants

- Intervenants.

  Le Centre d'emploi et d'immigration du Canada
  Les responsables de la coordination départementale des techniques professionnelles
  Les Services aux étudiants
  Les employeurs

- Clientèle-cible.

  Des sessions de méthode dynamique de recherche d'emploi sont offertes à tous les élèves du secteur professionnel.

  La consultation individuelle rejoint en moyenne cinq à dix élèves/semaine.

  Le placement étudiant pour les périodes d'été et/ou le placement des finissants (cependant non comptabilisé avec précision).

Organisation

. Le placement étudiant résulte d'une entente CEIC/éducation.

. Le contact avec les employeurs s'établit via le CEIC ou via les demandes personnelles des employeurs aux Services aux étudiants ou aux départements de techniques. La mise en contact se fait par communications téléphoniques, écrites, et les visites en industrie.

Fiche 13: (suite)

. Le responsable réalise trois types de démarches pour faciliter le placement étudiant:

a) planification avec les responsables de la coordination départementale;

b) processus de préparation à l'emploi: préparation des élèves et relance auprès des employeurs;

c) counseling pour informer les élèves des possibilités du marché de l'emploi en regard de leurs choix professionnels. De plus, le service réalise le recrutement et l'inscription des élèves.

Objectifs poursuivis

. Offrir l'éventail complet des services du Centre d'emploi du Canada aux personnes qui font partie du marché du travail et à celles qui sont sur le point d'y accéder.

. Aider les employeurs à satisfaire leurs besoins en main d'oeuvre et faciliter le recrutement des élèves du cégep en recherche d'emploi.

. Fournir aux élèves du cégep et à l'établissement des renseignements sur le marché du travail et sur les possibilités d'emploi pour les élèves.

Résultats et suites à donner

. Les relances annuelles constituent un indice pour mesurer les résultats. Par exemple, pour l'année 1981-1982, des 45 étudiants en technologie d'estimation et d'évaluation foncière, dix ont obtenu un emploi permanent et 35, un emploi temporaire dans leur secteur de spécialisation. Douze finissantes en techniques de secrétariat ont trouvé un travail lié à leur formation. En ce qui concerne les techniques infirmières, le placement s'opère par le Centre d'emploi pour étudiants. Une phase de probation selon la formule de pré-emploi permet une meilleure sélection des candidats à un poste permanent.

. Le suivi du placement est assuré par une relance auprès des employeurs.

Fiche 13: (suite)

Difficultés et contraintes

. Le contexte économique crée la pénurie des emplois. La mentalité indépendante des employeurs face à l'abondance des candidats en quête d'un emploi pose un problème de "marketing" des diplômés.

. Difficulté de faire connaître un nouveau programme. La meilleure voie semble la publicité véhiculée de l'intérieur par la qualité des élèves qui ont réussi à pénétrer un marché. Ce fut le cas en technologie d'estimation et d'évaluation foncière: après avoir engagé quelques élèves, la Communauté urbaine de Montréal satisfaite de leurs services, embauche tous les finissants pour la période estivale 1983.

. Les programmes spéciaux sont souvent peu exploités par le placement étudiant en raison des politiques internes, entre la Direction de la création d'emploi et le CEIC, d'une part, et de la réticence des employeurs à s'inscrire dans ces programmes qui nécessitent la production d'un dossier justificatif, d'autre part.

Documentation disponible

Les relances des finissants (disponibles au bureau du responsable du placement étudiant).

Les comptes rendus de la planification du Service de placement (disponibles au bureau du directeur des Services aux étudiants).

2.2 Analyse des pratiques

Les données recueillies lors des entrevues permettent de dégager les tendances, les forces et les faiblesses de la concertation vécue au cégep de Drummondville et de mettre en lumière les modèles pratiqués.

A) Les tendances

Les activités de concertation, bien que variées, sont de poids différent quant à la fréquence, à l'organisation, aux objectifs et aux résultats.

Des activités de poids différent

Certaines activités sont régulières et "processuelles" comme les stages, le placement, les projets de fin d'études. Ces activités rejoignent cependant un nombre limité de services et de départements. D'autres sont occasionnelles, mais elle présentent les mêmes exigences en vertu de leur caractère séquentiel (élaboration de programmes...). Certaines activités, tout à fait ponctuelles, telles que les conférences, les visites industrielles, ont un caractère récurrent même si elles n'obéissent pas à un calendrier fixe. Enfin, des activités sont marginales et ne semblent pas appartenir au même niveau de concertation; c'est le cas des échanges informels, des prêts d'équipements, de la documentation transmise (tableaux 2.1 et 2.2).

TABLEAU 2.1: Répartition des activités de concertation selon la fréquence.

Activités régulières	Activités irrégulières	Activités occasionnelles
Stages Projets de fin d'études Placement étudiant	Conférences Elaboration de programmes Journée carrière Echanges informels Tables rondes	Documentation Echange de personnel (consultation) Prêt d'équipements Recherche commanditée

TABLEAU 2.2: Répartition des activités de concertation selon la durée.

Activités étendues (Processus continu)	Activités ponctuelles
Stages/Projets de fin d'études Placement étudiant Participation à l'élaboration de programmes Consultation	Conférences Visites industrielles Echanges informels Documentation Prêt d'équipements
Journée carrière Recherche commanditée	

Certaines activités procurent un service direct à la clientèle étudiante, comme les stages, les visites, les conférences. D'autres demeurent à un niveau organisationnel: elles se traduisent alors par un service indirect médiatisé (élaboration de programmes...). Enfin, une troisième catégorie vise à élargir la clientèle en faisant des organismes et des entreprises les cibles premières d'une formation par la concertation.

Les activités de concertation tendent à confirmer une certaine spécialisation selon les services éducatifs. Chaque service, en effet, semble avoir ses dominantes pour la concertation avec le monde du travail (tableau 2.3).

TABLEAU 2.3: Distribution des activités de concertation selon les services.

Services pédagogiques	Services aux étudiants	Service de l'Education aux adultes
Stages Conférences Tables rondes de consultation (évaluation des programmes professionnels)	Placement étudiant Journée carrière Visites industrielles	Formation (élaboration et adaptation de programmes) Consultation (expertise dans le milieu) Elaboration en commun de stages

Des acteurs en responsabilité

Le niveau de responsabilité au sein de l'établissement colore la participation des intervenants. Ils assument au sein de la concertation les responsabilités inhérentes à leurs tâches de travail dans la structure intitutionnelle. A titre d'exemple, signalons le rôle du directeur des Services pédagogiques qui consiste à institutionnaliser les ententes avec les employeurs négociées au niveau des départements et des élèves. De même, les Services aux étudiants planifient une démarche pour le placement étudiant appuyée sur le réseau des départements comme agents multiplicateurs auprès de la clientèle.

Le Service de l'éducation des adultes a expérimenté une démarche de stage qui fait clairement ressortir trois niveaux d'engagements: ententes institutionnelles; ententes au niveau intermédiaire entre le professeur et l'éducatrice en garderie pour la planification, l'encadrement et l'évaluation du stage; contrats individuels entre le stagiaire et l'accompagnateur du stage.

Les entrevues démontrent que plus l'initiateur est près des élèves, notamment les enseignants et les départements, plus il oriente ses visées vers le service à la clientèle.

Des organisations différenciées

Le niveau de complexité des démarches pour réaliser les activités de concertation varie d'un simple contact téléphonique à une planification serrée du processus (tableau 2.4).

TABLEAU 2.4: Répartition des activités de concertation selon la complexité de leur organisation.

Organisation complexe	Organisation plus ou moins complexe	Organisation peu complexe
Stages (éducation des adultes) Participation à l'élaboration de programmes Placement étudiant Journée carrière	Stages (enseignement régulier) Visites industrielles Conférences Prêts d'équipements Projets de fin d'études Tables rondes de concertation	Echanges de personnel Stages pour enseignants Recherche commanditée Echanges informels

La planification des activités touche deux aspects: le degré d'organisation interne (la séquence des activités mises en place pour réaliser la concertation) et le lien organique entre les activités de concertation et les activités habituelles des services et/ou des départements. Le premier aspect, bien développé dans certains cas, semble précéder le second; comme si les activités de concertation présentaient une excroissance ou même une mise en accusation de la planification interne à un service ou de plusieurs services entre eux. C'est ce phénomène qu'ont souligné les professionnels du Service de l'éducation des adultes.

Des objectifs très généraux

Au plan des objectifs, cinq grandes catégories permettent de regrouper les activités de concertation (tableau 2.5).

TABLEAU 2.5: Répartition des activités de concertationn selon les objectifs poursuivis.

Mettre l'élève en contact avec le monde du travail	Informer et/ou échanger avec le monde du travail	Faire connaître le cégep	Offrir des services au milieu	Aider les élèves à trouver un emploi
Stages Projets de fin d'études Visites industrielles	Conférences Tables rondes Journée carrière	Echanges informels Conférences	Consultation Elaboration de programmes Recherche Formation sur mesure Prêt d'équipements	Placement

B) Les forces et les faiblesses

Une volonté affirmée de collaboration

Les trois services éducatifs, quelle que soit l'appartenance professionnelle des personnes rencontrées, - administrateurs, professionnels, enseignants -, manifestent une vive conscience de la nécessité de maintenir des liens avec le monde du travail. "Toute forme de concertation est importante: il faut garder contact avec le monde du travail"(S.P.). De façon concrète on observe:

- des pratiques de concertation variées, formelles et informelles;
- une ouverture à l'expérimentation de nouvelles formules (stages à l'éducation des adultes, études de cas, tables de concertation, offres de services de consultation...) et à l'évaluation et au perfectionnement des formules existantes (projets de fin d'études, placement étudiant...);
- une participation soutenue et active dans les projets initiés pour favoriser la concertation: soutien des départements de techniques au placement étudiant, implication dans la présente recherche, etc.

Une approche lucide et pragmatique

Les intervenants rencontrés en entrevue sont conscients des difficultés, des lacunes et des améliorations à apporter. Ils expriment une volonté d'initier et de réaliser des actions conjointes avec le monde du travail. Ils sont soucieux d'évaluer les démarches et de les réajuster selon les besoins.

Des pratiques centrées sur les besoins

Les activités de concertation les plus récurrentes concernent directement les élèves: stages, projets de fin d'études, journée carrière, placement, conférences... Ces démarches visent à outiller l'élève pour le rendre autonome dans ses choix et dans sa vie professionnelle.

Plusieurs activités informelles, notamment des rencontres avec les représentants du monde du travail, ou formelles, comme l'élaboration et l'adaptation de programmes, visent à détecter les besoins des clientèles pour y répondre plus adéquatement.

Des pratiques innovatrices et flexibles

Citons, à titre d'exemple, les nouvelles perspectives ouvertes par l'offre de services professionnels aux entreprises (possibilité de jumeler les objectifs d'apprentissage en techniques administratives et les besoins des entreprises, possibilité d'utiliser l'expertise des personnels...), le projet de recherche commandité par la Commission économique régionale Drummond pour fonder le programme de gemmologie, la participation aux programmes d'échanges d'élèves...

Absence d'une structure de concertation planifiée

La multiplicité des activités risque de générer "la dispersion et la récréation" (S.P.); elles peuvent constituer des distracteurs inefficaces et inopérants si les énergies ne sont pas canalisées et les actions articulées dans une saine planification. Cette incohérence des actions et du suivi se traduit par:

- la naissance et l'arrêt subit des activités: journée carrière, tables de concertation...;
- le manque d'encadrement et l'incertitude des démarches (stages);
- la difficulté de coordination des ressources humaines et financières;
- la distorsion des objectifs par rapport à la mission et aux buts du collège: les pratiques de concertation s'isolent et se marginalisent par rapport à la planification interne d'un service ou de l'institution.

Faiblesse des communications internes

Cette faiblesse explicite le manque de planification. On signale:

- l'absence de lieux d'échange pour la concertation interne entre les services et entre les départements;
- la méconnaissance et le manque d'information sur les pratiques de concertation réalisées;
- l'impossibilité d'engager une concertation efficace avec le monde du travail faute de présenter un référent centralisé où seraient canalisées les informations sur les activités et sur les ressources humaines et matérielles.

Absence de lieux de concertation

Plusieurs activités - visites industrielles, journée carrière, tables de travail - apparaissent comme des services ponctuels du milieu en réponse à un besoin manifesté par l'enseignement des techniques. La permanence d'une infrastructure où les partenaires élaborent conjointement leurs projets est cependant absente. Certains projets de l'éducation des adultes et les projets de fin d'études constituent les amorces d'un dialogue. Tant que cette dimension vivante de la concertation sera négligée, les actions risquent de rester au stade d'activités éparses, de demandes de services.

C) Les modèles pratiqués

Cinq modèles peuvent rendre compte des pratiques de concertation.

Modèle expérimenté par le Service pédagogique

Ce modèle constitue une synthèse des pratiques réalisées au Service pédagogique. Il ménage, au niveau de la direction du service, l'institutionnalisation des ententes: officialisation des stages, diffusion du plan-cadre des stages d'après les ententes entre le ministère de l'Education et le ministère des Affaires sociales, assurances, répartition des budgets départementaux pour les activités comme les conférences, les visites industrielles. Par ailleurs, les activités de concertation sont décentralisées au niveau des départements qui en assument la planification, l'organisation et la réalisation.

Modèle expérimenté par le Service aux étudiants

Ce service utilise les relais participatifs dans le cadre du placement étudiant.

La direction du service insère l'activité de concertation dans sa planification annuelle. Les niveaux de responsabilité et d'articulation entre la direction, le responsable du placement et les départements sont délimités pour atteindre la clientèle-cible. Le service assure la permanence de l'activité.

Le responsable du placement, prêté par entente concertée entre le Centre d'emploi et d'immigration du Canada et le cégep, arrête au début de chaque année son plan d'intervention avec les départements. Ceux-ci constituent les relais de diffusion auprès des élèves.

Le placement s'opère d'après une action planifiée dans les deux réseaux organisationnels, le cégep et le CEIC, par voie médiate. On fait appel aux départements et aux responsables de l'emploi des autres cégeps pour la prise de contact avec les employeurs. Le responsable du placement offre des services directs à la clientèle: méthode dynamique de recherche d'emploi et "counseling" auprès des élèves.

Modèles expérimentés par le Service de l'éducation aux adultes

Un premier modèle vise à échanger avec le monde du travail dans l'optique des cours à dispenser; on établit une concertation pour l'identification des besoins, l'élaboration et la réalisation de programmes, l'obtention de lieux de stages pour les élèves.

Un second modèle relève des activités de consultation. Il constitue une offre de ressources professionnelles à l'entreprise pour réaliser une expertise ponctuelle (conférence) ou "processuelle" afin de diagnostiquer et d'amorcer un processus de solution de problèmes.

Dans un dernier modèle, les activités de concertation sont réalisées conjointement. Les partenaires, cégep et entreprise, planifient, organisent, réalisent et évaluent les activités. Les stages en garderie illustrent ce modèle.

2.3 Difficultés et contraintes à la concertation

Trois volets rendent compte des difficultés de concertation.

A) Des difficultés conjointes

La première barrière à la concertation découle d'une méconnaissance mutuelle des partenaires. Le potentiel socio-économique de la région est peu connu au cégep. De leur côté, les employeurs ignorent les ressources humaines et matérielles du cégep.

De plus, comme l'ont souligné certains intervenants, le cégep et les entreprises entretiennent, à l'occasion, des préjugés et des mentalités peu propices à un échange véritable. Aller par delà les conceptions toutes faites de l'école et du travail, démystifier les attentes irréalistes d'une formation sur mesure et rapide, constituent les premiers défis d'une démarche de concertation.

B) Difficultés attribuables au milieu du travail

Faute d'un encadrement adéquat, l'entreprise semble réticente à prendre des engagements suivis avec l'éducation. Ainsi s'explique l'hésitation, parfois manifestée par l'entreprise, à accorder sa crédibilité aux projets qui lui sont soumis. Cette hésitation se manifeste par la difficulté à trouver des lieux de stages, en particulier. De plus, le bassin d'entreprises locales semble étroit pour répondre aux besoins pédagogiques des techniques offertes par le cégep.

C) Difficultés et contraintes attribuables au cégep

Le cégep éprouve, semble-t-il, des difficultés à mobiliser ses ressources humaines. Pour certains, la concertation apparaît comme un ajout à la tâche régulière des enseignants. Les difficultés relèvent aussi de contraintes d'horaires et/ou de disponibilité pour réaliser les activités de concertation. Pour les autres personnels, professionnels et cadres, le problème se pose plus particulièrement en termes de coordination et de planification des ressources humaines.

Les budgets alloués limitent les initiatives départementales. Notamment l'organisation de conférences et de visites industrielles.

Enfin, l'absence de concertation interne entre les services, et à l'intérieur d'un service donné, apparaît à certains comme une lacune importante.

2.4 Vers un modèle souhaité: les perspectives d'avenir

Les voies à explorer pour améliorer la situation actuelle et réaliser la concertation souhaitée par le milieu prennent forme autour d'axes divers.

Dans cette perspective on souhaite passer à des actions concrètes, à visée structurante:

- Créer un Service de recherche et de développement à même les ressources actuelles sans ajout de nouveaux personnels, pour établir les liens internes et externes. Ce service pourrait avoir un double mandat: fournir un support à la recherche industrielle et aider l'entreprise locale à se développer.

- Augmenter la disponibilité de l'agent de placement au collège.

- Affecter une personne à plein temps chargée de faire le lien entre les départements, les services pédagogiques et le monde du travail. Son rôle consisterait à coordonner et à mettre en contact les agents impliqués dans la concertation.

- Constituer une banque d'informations: liste des entreprises régionales et locales pouvant recevoir les élèves de techniques, liste des personnels des entreprises pouvant constituer une banque de conférenciers.

- Récupérer les budgets de conférences et de visites industrielles.

- Organiser un programme d'offres de services au monde du travail (exemple: consultation, évaluation...).

- "Vendre" le cégep à partir de formules actives: telles que dîners-causeries, soirées d'information, conférences conjointes, etc.

- Amener chaque département du secteur professionnel à former une table de concertation avec les employeurs et à nommer un responsable départemental des relations extérieures.

En bref, si on axe la concertation autour de nouvelles actions, on doit d'abord, comme il a été souligné, arrêter des mécanismes, créer le climat interne pour que ces mécanismes soient viables et fonctionnels.

Avant d'établir des liens avec le monde du travail, certains intervenants du cégep souhaitent consolider la concertation interne. Dans cette optique on signale la nécessité de mieux coordonner les actions entre les différents services et entre les différents paliers de l'organisation.

Conclusion

Le cégep expérimente une bonne gamme d'activités de concertation. Elles sont cependant de poids variés et diffèrent quant à leur fréquence, à leurs objectifs, à leur structure organisationnelle et à leurs résultats. Leur suivi est souvent conjoncturel.

Tous les intervenants souhaitent développer une concertation plus articulée avec le monde du travail. Cette volonté est centrée sur des actions bien concrètes et témoigne d'une grande ouverture d'esprit à l'expérimentation de nouvelles formules pédagogiques. C'est un aspect dynamique à considérer dans l'élaboration de nouveaux modèles de concertation.

. Les pratiques actuelles mettent en évidence certaines faiblesses. Elles ont trait à l'absence d'un cadre de référence et d'une politique de concertation connue, à des difficultés de planification interne, à une absence de lieux de concertation. Elles relèvent aussi d'une méconnaissance mutuelle des partenaires, d'une certaine réticence des entreprises à souscrire à des activités plus ou moins encadrées et de difficultés à mobiliser les ressources internes du cégep.

Comme éléments correctifs, on propose de réaliser un consensus interne sur des politiques et une structure organisationnelle, et de passer rapidement à des actions concrètes.

CHAPITRE III

L'INSERTION DES FINISSANTS AU MARCHE DU TRAVAIL

Dans la mise en route d'une démarche de concertation suivie, le diplômé apparaît comme un lien naturel et un référent privilégié, tant pour le cégep que pour le monde du travail. Il importe donc de lui accorder une attention particulière. En effet, plus d'un employeur porte un jugement sur le milieu collégial à partir du diplômé qu'il a embauché et plus d'un cégep prend conscience de sa crédibilité à partir du succès ou de l'échec de l'opération relance réalisée auprès de ses finissants.

Identifier et analyser les difficultés d'insertion des finissants au monde du travail, c'est aborder la problématique de la concertation d'un point de vue pratique et concret. En effet, pourquoi se concerter, sinon pour adapter la mission éducative du cégep à la réalité socio- économique de son milieu, ou encore à la nécessité de satisfaire à l'aspiration "bien légitime" du finissant à trouver un emploi. Car le rôle du cégep ne se limite pas à former des techniciens. Il lui incombe aussi d'assumer sa part de responsabilité dans le processus d'intégration du jeune au marché du travail.

L'enquête conduite pour analyser les difficultés d'insertion dans la vie active des techniciens diplômés a rejoint 243 personnes, dont 111 répondants: 25 élèves actuellement au secteur professionnel, 32 finissants, 32 employés du cégep et 22 employeurs de la région (tableau 3.1)[1].

---

(1) Voir méthodologie p. 11.

L'instrument de mesure[1] utilisé lors de cette étape de la recherche comprenait trois parties; une première était centrée sur les difficultés d'intégration des finissants du secteur professionnel au marché du travail; une deuxième portait sur les causes de ces difficultés; et enfin, une troisième s'articulait autour des correctifs à apporter. Pour chacune de ces parties, le répondant pouvait compléter la liste des énoncés par des réponses et des commentaires libres. Très peu l'ont fait cependant.

TABLEAU 3.1: Distribution des répondants selon l'échantillonnage et le taux de réponse au questionnaire portant sur les difficultés d'intégration des finissants au marché du travail.

	Echantillon retenu	Répondants		Taux de réponse %
		Nombre	%	
Elèves du cégep (secteur professionnel)	64	25	22,5	39,1
Diplômés du cégep (secteur professionnel)	61	32	28,8	52,5
Employés du cégep	64	32	28,9	50,0
Employeurs	54	22	19,8	40,7
TOTAL	243	111	100	45,7

Pour chacun des énoncés du questionnaire, l'informateur avait à formuler une opinion à partir d'une échelle graduée de 1 à 5. Ce chapitre reproduit et analyse les données fournies par les répondants. Pour ne pas alourdir la présentation par de longues séries statistiques, nous avons jugé préférable de retenir la tendance manifestée au moyen d'un "indice d'opinion"; on fait ici référence à la moyenne et à l'écart type. Ainsi, à titre d'exemple, une moyenne de 4,5 signifie que les répondants partagent tout à fait l'hypothèse soumise. A l'opposé, une moyenne de 1,8 traduit une opinion peu favorable.

(1) Voir annexe IV.

Soulignons enfin que le taux de réponse à chacun des énoncés proposés excède 90%.

3.1 Les difficultés d'intégration au marché du travail

De l'avis général des répondants, les finissants du secteur professionnel, lors de leur entrée sur le marché du travail, éprouvent principalement des difficultés liées à leur méconnaisance du milieu de travail et du processus de recherche et d'obtention d'un emploi (tableau 3.2).

Si les employeurs situent davantage le problème au niveau de la connaissance du milieu de travail, les élèves actuels et les diplômés associent les difficultés au processus de la recherche d'un emploi. Cependant, les personnels du cégep, plus concernés, expriment à ce sujet un certain désaccord, même si l'écart-type plutôt élevé (1,37) dénote une grande variété d'opinions.

La maîtrise des connaissances techniques n'est pas identifiée comme un problème sérieux par les personnels du cégep et les employeurs. Les élèves actuels et les diplômés portent cependant un jugement plus sévère à cet égard. A l'inverse, ceux-ci ne voient pas dans leur comportement et leur attitude une source de difficultés lors de leur intégration au marché du travail. Les personnels du cégep plus particulièrement, et à un degré moindre les employeurs, notant par contre que le comportement et les attitudes des finissants constituent une difficulté d'intégration.

Tous les groupes de répondants partagent la même opinion: la motivation et les aspirations personnelles des finissants (ambition, autonomie, intérêt au travail) ne sont pas en cause. Les moyennes faibles et les écarts-types réduits en rendent compte.

TABLEAU 3.2: Opinions des répondants à l'égard des difficultés d'intégration des finissants du secteur professionnel au marché du travail.

Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
1	2	3	4	5

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
Difficultés liées à la maîtrise des connaissances spécialisées requises par la fonction de travail.	3,04 (0,75)	3,13 (0,87)	2,57 (1,01)	2,73 (0,94)	2,88 (0,92)
Difficultés liées aux attitudes et aux comportements nécessaires pour leur entrée sur le marché du travail (lacune au niveau de la communication orale et écrite, difficulté à travailler en équipe, manque de discipline).	2,52 (1,12)	2,53 (1,04)	3,10 (1,01)	2,90 (1,12)	2,77 (1,08)
Difficultés liées à leur connaissance du milieu du travail (mauvaise connaissance des tâches de travail, des responsabilités à assumer, des décisions à prendre, du contexte de travail en entreprise, etc).	3,36 (1,25)	3,44 (1,19)	3,33 (1,18)	3,91 (0,87)	3,47 (1,16)
Difficultés liées au processus de recherche et d'obtention d'un emploi (manque d'information sur les débouchés, manque d'assurance en situation d'entrevue, manque d'initiative, etc).	3,80 (1,00)	3,83 (1,02)	2,94 (1,37)	3,32 (0,72)	3,46 (1,13)
Difficultés liées à la motivation et aux aspirations personnelles (peu d'ambition, peu d'autonomie, peu d'intérêt au travail).	2,17 (1,30)	2,22 (0,97)	2,13 (0,97)	2,71 (0,96)	2,29 (1,06)

- Les chiffres entre parenthèses indiquent l'écart-type par rapport à la moyenne.

3.2 Cause des difficultés

Dans la deuxième partie du questionnaire, nous avons demandé aux répondants de souligner les principales causes qui, selon eux, expliquent les difficultés d'intégration des finissants au marché du travail. Les énoncés étaient regroupés selon quatre sources possibles de causes: le milieu collégial, le monde du travail, la coordination cégep/monde du travail et le comportement des diplômés.

A) Causes attribuables au milieu collégial

L'ensemble des répondants, particulièrement les élèves actuels et les diplômés, partagent la même opinion. Pour eux, la formation se limite trop à des cours (tableau 3.3); elle ne permet pas à l'élève d'expérimenter ses connaissances techniques à partir de situations vécues en entreprises (études de cas, visites industrielles, stages, etc). Ce constat ne vaut toutefois pas pour les personnels du cégep. De plus, les grilles fermées des programmes techniques restreignent l'élève dans ses choix de cours d'appoint pour compléter sa formation de base. Les écarts-types assez élevés traduisent cependant des perceptions différenciées.

Les diplômés et les employeurs signalent des lacunes au plan de l'information. Selon eux, les programmes techniques ne renseignent pas suffisamment sur la réalité du monde du travail.

Les employeurs partagent les préoccupations pédagogiques des élèves, mais à un degré moindre. Ils insistent plus particulièrement sur la connaissance limitée de la réalité du monde du travail.

Pour les personnels du cégep, les causes attribuables au milieu collégial relèvent avant tout du manque de coordination entre les services éducatifs. Toujours selon eux, l'absence de structures d'encadrement décourage toute initiative de concertation. Encore là, un écart-type élevé tend à confirmer un éventail élargi d'opinions.

TABLEAU 3.3: Opinions des répondants sur les causes attribuables au milieu collégial.

Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
1	2	3	4	5

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
Le collège offre différentes formations sans informer l'élève de ce qui l'attend sur le marché du travail.	3,23 (0,81)	3,16 (1,19)	2,41 (1,18)	3,57 (0,81)	3,06 (1,11)
Les programmes techniques n'informent pas suffisamment sur la réalité du monde du travail (profils de carrières, droits et responsabilités des travailleurs(euses), exigences et caractéristiques des entreprises).	3,32 (1,25)	3,71 (1,30)	2,56 (1,08)	3,62 (0,59)	3,27 (1,20)
La formation se limite à des cours: elle ne permet pas à l'élève d'expérimenter ses connaissances techniques à partir de situations pratiques (études de cas, visites industrielles, conférences, stages, emplois d'été).	3,92 (1,47)	3,77 (1,28)	2,83 (1,29)	3,38 (1,20)	3,47 (1,37)
Le manque de coordination entre les services éducatifs (éducation des adultes, services pédagogiques, départements, services aux étudiants) paralyse la réalisation de projets conjoints avec le monde du travail.	2,44 (0,79)	3,14 (1,08)	3,24 (1,46)	3,10 (1,07)	3,00 (1,17)
Le monde de l'éducation a une connaissance limitée de la réalité du monde du travail.	3,08 (1,28)	3,43 (1,25)	3,00 (1,41)	3,81 (1,12)	3,31 (1,30)
L'absence de structures d'encadrement décourage toute initiative de concertation avec le monde du travail.	2,92 (0,97)	2,80 (1,13)	3,25 (1,29)	2,76 (1,04)	2,95 (1,13)
Les programmes ne suivent pas l'évolution technologique du marché du travail en raison d'un manque d'équipement et de matériel de laboratoire.	2,96 (1,34)	2,77 (1,10)	2,84 (1,16)	2,56 (0,92)	2,80 (1,14)
Les professeurs des techniques professionnelles ont une expérience insuffisante du monde du travail.	2,12 (1,05)	2,52 (1,18)	2,58 (1,20)	3,19 (1,21)	2,59 (1,20)
Les grilles fermées des programmes techniques limitent l'élève dans ses choix de cours d'appoint pour compléter sa formation de base..	3,64 (1,15)	3,67 (1,24)	3,10 (1,37)	3,22 (1,06)	3,41 (1,24)

- Les chiffres entre parenthèses indiquent l'écart-type par rapport à la moyenne.

L'ensemble des répondants, sauf peut-être les employeurs, ne met pa
en cause l'expérience du monde du travail des enseignants. Les équipe
ments et le matériel de laboratoire semblent également adéquats.

B) Causes attribuables au monde du travail

Les élèves actuels, les diplômés, les personnels du cégep, et à u
degré moindre les employeurs, ont une opinion commune pour expliquer le
difficultés d'insertion des finissants à la vie active: les attentes de
employeurs sont irréalistes; ils veulent un candidat d'expérience dès so
entrée en fonction (tableau 3.4). De plus, on reconnaît que les critère
de sélection et les exigences des employeurs sont mal connus.

L'appréciation des autres énoncés ne fait pas l'unanimité. Ainsi
pour les élèves actuels, les entreprises ne prévoient pas de structure
d'accueil pour les nouveaux employés et elles mettent en doute la capacit
de travail des finissants de cégep. Déjà intégrés à la vie active, le
diplômés notent que leurs valeurs du travail ne correspondent pas à celle
des employeurs. Et pour ces derniers, les tâches de travail ne réponden
pas aux attentes des finissants.

C) Causes attribuables à un manque de coordination cégep/monde du travai

Au plan de la coordination cégep/monde du travail, des relations in
suffisantes entre les départements du secteur professionnel et les entre
prises expliquent, aux yeux de la majorité, les difficultés rencontrée
par les finissants lors de leur insertion à la vie active (tableau 3.5).
Des écarts-types faibles confirment l'identité des points de vue. Un
méconnaissance mutuelle des partenaires ferait également problème.

TABLEAU 3.4: Opinions des répondants sur les causes attribuables au monde du travail.

Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
1	2	3	4	5

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
Les critères de sélection et les exigences des employeurs sont mal connus.	3,72 (1,06)	3,50 (0,92)	3,71 (1,01)	3,41 (1,01)	3,60 (0,99)
Les entreprises ne prévoient pas de structures d'accueil pour les nouveaux(elles) employé(e)s.	3,71 (0,91)	3,19 (1,08)	3,33 (1,03)	2,91 (1,37)	3,30 (1,11)
Les attentes des employeurs sont irréalistes; ils voudraient un(e) candidat(e) d'expérience dès son entrée en fonction.	4,52 (0,71)	4,16 (1,08)	4,00 (1,02)	3,36 (1,29)	4,04 (1,09)
Les tâches et les responsabilités des nouveaux (elles) employé(e)s ne lui sont pas clairement communiquées.	3,16 (0,85)	3,23 (1,07)	3,00 (0,91)	2,36 (1,09)	2,96 (1,02)
Les tâches de travail ne correspondent pas aux attentes des finissant(e)s du cégep.	3,16 (1,21)	3,09 (1,20)	3,03 (1,05)	3,52 (1,25)	3,18 (1,17)
Les employeurs mettent en doute la capacité de travail des finissant(e)s du cégep.	3,64 (0,91)	3,33 (1,12)	2,90 (1,22)	2,77 (1,11)	3,17 (1,13)
Les valeurs du travail des employeurs ne correspondent pas à celles des finissant(e)s du cégep.	3,00 (0,98)	3,52 (1,12)	3,00 (1,13)	3,15 (1,09)	3,17 (1,09)

- Les chiffres entre parenthèses indiquent l'écart-type par rapport à la moyenne.

TABLEAU 3.5: Opinions des répondants sur les causes attribuables à un manque de coordination cégep/monde du travail.

Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
1	2	3	4	5

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
L'employeur est intéressé à la formation qui se donne au cégep, mais il ne sait pas comment faire connaître ses attentes et ses besoins.	3,40 (0,76)	3,23 (1,28)	3,56 (1,01)	3,50 (1,14)	3,41 (1,07)
En entreprise, on a une image négative du cégep.	2,75 (1,19)	2,68 (1,06)	3,11 (1,10)	2,38 (1,20)	2,76 (1,14)
L'employeur méconnait la formation qui se donne au cégep.	3,17 (1,15)	3,71 (1,05)	4,10 (0,65)	3,40 (1,06)	3,66 (1,02)
L'employeur se préoccupe peu de faire connaître ses attentes et ses besoins.	3,12 (0,93)	3,13 (1,14)	3,73 (0,64)	3,41 (1,37)	3,35 (1,04)
Des personnes du cégep véhiculent une image négative du monde du travail.	2,76 (1,27)	2,36 (0,91)	2,71 (1,24)	2,94 (0,87)	2,67 (1,11)
Les objectifs de productivité et de rendement poursuivis par le monde du travail sont incompatibles avec les objectifs de formation fondamentale poursuivis par le cégep.	2,42 (0,88)	2,97 (1,08)	2,93 (1,28)	2,62 (0,86)	2,77 (1,07)
Les personnels du cégep et les élèves sont peu informés de la structure industrielle et de celle des services de la région de Drummondville.	3,54 (0,93)	3,90 (0,88)	3,61 (0,95)	3,19 (0,98)	3,60 (0,95)
Le cégep de Drummondville aide peu ses finissant(e)s à trouver un emploi.	3,46 (1,25)	3,93 (1,05)	2,86 (1,38)	2,93 (0,80)	3,34 (1,24)
Le cégep ne profite pas assez des disponibilités offertes par le monde du travail et par les services gouvernementaux pour faciliter l'intégration de ses finissant(e)s au monde du travail.	3,50 (0,88)	3,75 (1,08)	3,28 (1,28)	3,18 (1,07)	3,47 (1,10)
Les relations entre les départements du secteur professionnel et le monde du travail sont insuffisantes.	3,56 (1,16)	3,94 (0,81)	3,80 (1,19)	3,91 (0,81)	3,82 (1,01)

- les chiffres entre parenthèses indiquent l'écart-type par rapport à la moyenne.

Si, d'une part, on juge les employeurs peu au fait de la formation dispensée, d'autre part, les personnels du cégep et les élèves admettent être peu informés de la structure socio-économique de la région. Ainsi, tout en étant intéressés par la formation donnée au cégep, les employeurs affirment ne pas trop savoir comment faire connaître leurs attentes et leurs besoins. De plus, confirmés en cela par les personnels du cégep, ils reconnaissent s'en préoccuper assez peu.

Selon les élèves actuels et les diplômés, sans cependant rejoindre l'assentiment des deux autres groupes, le cégep de Drummondville aide peu ses finissants à trouver un emploi. Aussi, il ne profite pas assez des disponibilités offertes par le monde du travail et par les services gouvernementaux pour faciliter leur intégration à la vie active.

Les quatre groupes de répondants sont du même avis; il n'existe pas entre les partenaires des préjugés susceptibles de nuire à l'intégration des finissants au marché du travail. Les entreprises n'entretiennent pas une image négative du cégep. La réciproque est aussi vraie. En outre, selon eux, les objectifs de productivité et de rendement des entreprises ne sont pas incompatibles avec les objectifs de formation fondamentale poursuivis par le cégep.

D) Causes attribuables au comportement des diplômés

Les données recueillies projettent une image globale positive des diplômés (tableau 3.6). De façon générale, leur comportement n'est pas un facteur susceptible d'expliquer leurs difficultés d'insertion au marché du travail. Une vue commune relie les répondants. Les diplômés font preuve de discipline et manifestent de l'intérêt pour la réussite de leur entreprise. De plus, ils considèrent le travail comme une valeur importante; ils sont généralement ouverts à l'apprentissage par l'expérience directe et acceptent assez bien les directives et les responsabilités.

TABLEAU 3.6: Opinions des répondants sur les causes attribuables au comportement des diplômés.

Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
1	2	3	4	5

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
Les diplômé(e)s du cégep veulent commencer au haut de l'échelle (exigent un haut salaire, refusent certaines tâches).	2,50 (1,41)	2,32 (1,25)	2,45 (1,12)	3,05 (1,12)	2,53 (1,24)
Les diplômé(e)s jugent leur formation complète et sont peu ouvert(e)s à l'apprentissage par l'expérience directe.	2,24 (1,30)	1,94 (1,09)	2,26 (0,93)	3,14 (1,04)	2,33 (1,16)
Les diplômé(e)s recherchent avant tout un poste et la sécurité.	3,68 (0,99)	3,25 (1,30)	3,39 (1,17)	3,71 (1,10)	3,48 (1,16)
Les diplômé(e)s recherchent un travail agréable et peu exigeant.	2,76 (1,09)	2,63 (0,91)	2,37 (0,96)	3,19 (0,98)	2,68 (1,02)
Les diplômé(e)s ont peu de discipline (manque de ponctualité, non-respect des horaires).	1,92 (0,97)	1,38 (0,68)	2,03 (0,78)	2,10 (0,94)	1,83 (0,88)
Les diplômé(e)s veulent participer aux décisions mais ils acceptent mal les directives et les responsabilités.	2,32 (0,90)	2,10 (0,91)	2,52 (1,03)	2,85 (0,99)	2,41 (0,98)
Pour les diplômé(e)s, le travail est une valeur secondaire.	1,72 (0,79)	1,66 (0,90)	2,07 (0,96)	2,22 (0,92)	1,91 (0,92)
Les diplômé(e)s sont peu préparé(e)s à prendre en charge des projets.	3,00 (1,19)	3,47 (1,02)	3,03 (1,15)	3,50 (1,00)	3,24 (1,10)
Les diplômé(e)s manifestent peu d'intérêt pour la réussite de leur entreprise.	1,64 (0,70)	2,17 (0,95)	2,21 (0,94)	2,82 (1,01)	2,19 (0,97)
Devant la perspective d'occuper un emploi, les diplômé(e)s manque d'assurance et de confiance en eux.	3,72 (0,89)	3,28 (1,02)	3,60 (1,01)	3,27 (0,94)	3,46 (0,98)

- Les chiffres entre parenthèses indiquent l'écart-type par rapport à la moyenne.

Les seuls éléments négatifs relèvent de leur manque d'assurance et de confiance en soi et de leur faible préparation à prendre en charge des projets. On leur prête également l'intention de rechercher avant tout un poste et la sécurité d'emploi.

3.3 Correctifs à apporter

A la toute fin du questionnaire, nous avons demandé aux répondants d'apprécier une liste de 17 énoncés reliés à des actions et à des modèles de concertation susceptibles de corriger les lacunes signalées précédemment. Nous les avons aussi invités à identifier les trois correctifs jugés les plus pertinents et à suggérer pour chacun d'eux un plan de réalisation: structure, modalités d'application, résultats escomptés, contraintes prévisibles. Toutefois, très peu ont souscrit à cette dernière demande. Les remarques étaient pour la plupart limitées aux raisons motivant les choix.

Les moyennes élevées et relativement peu différenciées reproduites au tableau 3.7 suggèrent une nette volonté de passer aux actes. Devant cette vue toute positive des mécanismes de concertation à développer, il faut donc user de prudence dans l'analyse des résultats statistiques. Les commentaires recueillis dans les espaces ouverts auront aidé à discriminer entre les données et les intentions signifiées.

A) Les correctifs retenus en priorité

De façon assez précise, un consensus s'établit autour de quatre correctifs: la constitution d'une banque régionale d'informations, l'organisation de stages et de projets d'étude conjoints, la nécessité de sensibiliser les employeurs à la réalité du milieu collégial et la création de comités permanents travail/éducation pour chacun des programmes professionnels dispensés au Cégep.

TABLEAU 3.7: Opinions des répondants sur les actions de concertation susceptibles de corriger les difficultés d'intégration des finissants au marché du travail.

Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
1	2	3	4	5

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
Constituer une banque régionale d'informations: liste des employeurs, caractéristiques des entreprises, disponibilité pour prendre des stagiaires ou pour organiser des visites industrielles, ressources du cégep.	4,24 (0,88)	4,63 (0,66)	4,26 (0,93)	4,59 (0,67)	4,55 (0,72)
Organiser des stages, des études de cas, des projets d'études conjoints avec le milieu du travail.	4,60 (0,50)	4,66 (0,65)	4,47 (0,82)	4,00 (0,98)	4,45 (0,79)
Sensibiliser les employeurs sur la réalité collégiale.	4,28 (0,74)	4,41 (0,71)	4,52 (0,77)	4,32 (1,04)	4,40 (0,80)
Amener chaque département du secteur professionnel à se définir une politique de concertation avec le monde du travail.	4,08 (0,76)	4,36 (0,71)	4,57 (0,86)	4,18 (0,96)	4,32 (0,83)
Procéder à une recherche sur les possibilités de développer un enseignement de type coopératif adapté au milieu collégial (stages intégrés à la formation).	4,28 (1,02)	4,66 (0,70)	4,28 (1,10)	3,91 (1,02)	4,32 (0,98)
Organiser une rencontre annuelle où les employeurs viendraient indiquer au collège leurs attentes concernant l'enseignement professionnel de niveau collégial.	4,56 (0,65)	4,38 (0,71)	4,36 (1,08)	3,86 (1,21)	4,31 (0,94)
Créer des comités permanents travail/éducation pour chacun des programmes professionnels offerts au cégep.	4,24 (0,83)	4,13 (0,87)	4,42 (0,89)	4,09 (1,02)	4,23 (0,89)

- La moyenne de l'ensemble des répondants a servi de critère pour ordonner les énoncés.

TABLEAU 3.7: (suite)

	Elèves du cégep	Diplômés du cégep	Personnels du cégep	Employeurs	Ensemble des répondants
Sensibiliser les divers intervenants à l'intérieur du cégep sur la réalité du monde du travail.	4,24 (0,88)	4,34 (0,83)	3,97 (1,11)	4,27 (0,77)	4,21 (0,92)
Aider l'élève à monter un profil de carrière pendant son cours professionnel (structure des tâches de travail, niveau de responsabilité, relations avec ses pairs).	4,24 (0,60)	4,25 (0,88)	4,03 (0,90)	4,05 (0,76)	4,16 (0,80)
Inviter les enseignant(e)s et/ou les départements à établir les rapports qu'ils jugent utiles avec le monde du travail.	3,96 (1,27)	4,28 (0,81)	4,26 (0,96)	3,82 (1,30)	4,12 (1,08)
Organiser des visites industrielles pour les élèves et pour les enseignant(e)s.	4,48 (0,65)	4,06 (1,01)	3,83 (1,12)	4,10 (0,83)	4,11 (0,96)
Former un comité employeur/élève/cégep qui verrait à trouver un emploi aux diplômé(e)s.	4,56 (0,58)	4,50 (0,72)	3,80 (1,30)	3,40 (1,31)	4,10 (1,10)
Structurer des échanges de personnels entre le cégep et le monde du travail.	3,84 (1,14)	4,00 (0,95)	3,94 (1,15)	3,50 (1,28)	3,86 (1,12)
Créer au cégep une équipe pluridisciplinaire sur la concertation cégep/monde du travail.	3,38 (1,21)	3,80 (1,06)	3,94 (1,00)	3,86 (1,13)	3,77 (1,10)
Organiser, pour les enseignant(e)s, des séances de formation en milieu de travail.	3,52 (0,92)	3,88 (1,24)	4,00 (1,22)	3,46 (1,30)	3,75 (1,19)
Organiser conjointement des dîners-causeries et des conférences.	3,84 (0,85)	3,56 (1,08)	3,50 (1,39)	3,59 (1,26)	3,63 (1,16)
Inviter les élèves à participer à l'assemblée départementale.	3,96 (0,91)	3,47 (1,16)	2,73 (1,40)	3,57 (1,12)	3,43 (1,24)

- Les chiffres entre parenthèses indiquent l'écart-type par rapport à la moyenne.

Une banque régionale d'informations

Tel que déjà souligné, une des causes des difficultés d'insertion des finissants au marché du travail relève d'une méconnaissance mutuelle des partenaires; le cégep connaît peu les activités économiques régionales, les besoins et les attentes des employeurs, les disponibilités d'emplois de la région. Les employeurs sont par ailleurs peu au fait de la vie collégiale; ils ne savent pas comment faire entendre leur voix.

La mise sur pied d'une banque régionale d'informations, fortement souhaitée par les employeurs et par les diplômés, comblerait un grand nombre des lacunes signalées. Cet outil, à caractère informatif- liste des employeurs, caractéristiques des entreprises, disponibilité pour l'organisation de stages, de visites industrielles, ressources du cégep-, permettrait aux groupes concernés (personnels du Cégep, élèves, employeurs) de réaliser des activités pédagogiques plus ouvertes, plus concrètes et plus pratiques.

Comme autres résultats attendus, on souligne une plus grande connaissance des partenaires, des relations plus fréquentes, une collaboration plus articulée entre le travail et l'école, la possibilité pour les enseignants de puiser à cette banque des informations pertinentes à leurs tâches pédagogiques, et pour les employeurs, une meilleure compréhension des attitudes et des attentes des diplômés.

En pratique, le service de placement du cégep, les centres d'emploi, les employeurs, les élèves, les enseignants pourraient profiter des différentes possibilités offertes pour la planification des stages, la mise en marche de projets d'études conjoints, l'organisation de visites industrielles, la venue de conférenciers. A la fin de ses études, le finissant pourrait puiser à même cette banque une liste d'employeurs potentiels.

Selon les propos libres des répondants, il revient au cégep de prendre l'initiative d'un tel projet. A cette fin, les services pédagogiques devraient s'associer aux départements du secteur professionnel, aux centres d'emploi et aux organismes locaux déjà en place, tels que la CERD et les regroupements d'entreprises.

Des stages et des projets d'étude conjoints

Plusieurs répondants souhaitent, comme second correctif, l'organisation ou le maintien de stages et de projets d'étude conjoints avec le milieu du travail. Ces modes de concertation répondent à plusieurs objectifs.

Pour l'élève, cette formule d'apprentissage est certainement une des meilleures et influe grandement sur sa motivation. Elle offre la possibilité de vérifier concrètement la solidité des habiletés nouvellement acquises. C'est un excellent moyen d'acquérir plus d'informations sur le monde du travail: son fonctionnement, ses caractéristiques, les équipements. C'est aussi une bonne façon de connaître les exigences des entreprises à l'égard de leurs employés, de se familiariser avec les partenaires du travail, de vivre le déroulement d'une journée de travail.

C'est aussi avantageux au plan de la formation. Ainsi, l'élève recevra un enseignement adapté, prendra contact avec les tâches concrètes. C'est un moyen direct, efficace de préparer le jeune au marché du travail. Ainsi mieux armé, le diplômé aura plus d'assurance, plus d'expérience à offrir dans la quête d'un emploi.

De son côté, l'entreprise pourra mieux faire connaître ses attentes à l'égard de ses nouveaux employés et apprécier les candidats qu'elle est susceptible de recruter.

Les services éducatifs, en accord avec les départements concernés et les entreprises disposées à collaborer, sont jugés comme les premiers responsables de la mise sur pied d'un tel projet. Plusieurs suggèrent d'étaler ces projets sur les trois années du cours professionnel.

Cette pratique nécessite un encadrement rigoureux. A cet égard, les enseignants ont un rôle de premier plan à jouer.

Sensibiliser les employeurs à la réalité du milieu collégial

Les quatre groupes de répondants, d'une voix quasi unanime, reconnaissent la nécessité de sensibiliser les employeurs à la réalité collégiale. Cette intention part d'une lacune déjà signalée par le cégep et les employeurs. Elle demeure cependant à l'état d'objectif à retenir et ne prend pas de forme déterminée. Elle permet cependant de mesurer la volonté bien arrêtée de chacun des partenaires de franchir la distance qui les sépare: le cégep en ouvrant ses pratiques pédagogiques à la réalité du monde du travail -banque régionale d'informations, stages, projets conjoints, études de cas-, les entreprises en cherchant à mieux connaître la réalité collégiale.

Des comités permanents travail/éducation

Les personnels du cégep, principalement, croient à la pertinence de créer des comités permanents travail/éducation pour chacun des départements du secteur professionnel. De plus, ils estiment approprié que chaque département se définisse une politique de concertation avec le monde du travail.

Plusieurs objectifs sous-tendent la mise sur pied de tels comités. Ils permettraient un contact direct et souple entre les départements et les entreprises. Ils répondraient mieux aux attentes spécifiques de l'un et de l'autre des partenaires. Ces comités, centrés sur une sphère commune de compétence, permettraient mieux à chacun d'accéder à la réalité de l'autre. Les liens d'intérêt seraient plus forts et l'information rejoindrait plus facilement les enseignants et les élèves.

L'initiative de la mise en place des comités reviendrait aux départements, lesquels pourraient inviter les diplômés à y jouer un rôle actif.

B) Autres correctifs à considérer

Les quatre correctifs soulignés ne sont pas les seuls retenus. D'autres méritent considération.

Des rencontres annuelles cégep/monde du travail

Il serait utile de prévoir des réunions où le monde du travail et le cégep pourraient exprimer leurs attentes respectives en terme de formation. Qu'il s'agisse d'une rencontre annuelle, bien encadrée, ou de rencontres plus informelles, les répondants souhaitent un lieu et des mécanismes d'information.

D'un côté, le monde du travail pourrait manifester ses exigences quotidiennes liées à l'emploi mais aussi prendre conscience de la réalité du vécu collégial. De l'autre, le cégep pourrait noter les besoins des employeurs et ajuster ses pratiques à la réalité de l'entreprise, sans toutefois axer ses programmes sur une formation sur mesure. Il pourrait en outre donner de l'information sur ses programmes et se mettre à jour au plan technologique.

Un profil de carrière à l'intention des élèves

L'enquête l'a révélé, l'élève de niveau collégial est souvent peu au fait de ce qui l'attend sur le marché du travail. Il manque de confiance en soi et il appréhende les entrevues de sélection.

Plusieurs répondants souhaiteraient qu'on lui vienne en aide. D'une part, en lui donnant le support nécessaire pour arrêter un choix conforme à ses aspirations, en l'informant de la structure des tâches à accomplir, des responsabilités à assumer, des relations à établir avec ses pairs. D'autre part, en le préparant mieux à intégrer le marché du travail. On suggère alors comme activité une visite d'une entreprise de son choix.

On pense à un système de parrainage qui impliquerait une ressource de l'entreprise et un petit groupe d'élèves.

Recherche sur les possibilités de l'enseignement coopératif

Un assez grand nombre de répondants souhaitent que le collège procède à une recherche sur les possibilités de développer un enseignement de type coopératif adapté au milieu collégial.

Pour eux, ce type d'enseignement permettrait à l'élève de voir ce qui se passe dans le vécu quotidien de l'entreprise et d'accumuler une expérience de travail. Car pour certains, ni les laboratoires, ni le matériel spécialisé, ne remplacent l'expérience acquise en milieu du travail.

Visites d'entreprises

Pour permettre aux enseignants et aux élèves d'avoir une meilleure idée des caractéristiques du travail en entreprise, plusieurs personnes suggèrent des visites d'industries, de chantiers, d'entreprises de services. Ces visites, une ou deux fois par session, pourraient en même temps permettre aux employeurs d'exprimer leurs attentes concernant la formation dispensée.

C) Correctifs non retenus

Parmi la liste suggérée, certains énoncés ont paru moins prioritaires aux répondants. Ainsi, on croit moins à la pertinence de structurer des échanges de personnels entre le cégep et le monde du travail, de créer une équipe pluridisciplinaire sur la concertation cégep/monde du travail, d'organiser pour les enseignants des séances de formation en milieu de travail et de présenter conjointement des dîners-causeries ou des conférences. Exception faite peut-être des élèves actuels, on ne voit pas l'intérêt d'inviter les élèves à participer aux assemblées départementales.

Enfin, si les élèves actuels et les diplômés appuient fortement l'idée de former un comité employeur/élève/cégep habilité à trouver un emploi aux diplômés, le personnel du cégep, et les employeurs plus particulièrement, souscrivent très peu à cette proposition.

Conclusion

Tous les groupes interrogés partagent sensiblement la même opinion; bien formés au plan technique et bien disposés au niveau des attitudes et des comportements à acquérir en milieu de travail, les diplômés sont cependant peu ou mal préparés à la transition école/travail. De l'avis des répondants, leurs difficultés d'intégration à la vie active sont surtout associées à leur connaissance limitée du monde du travail et du processus de recherche et d'obtention d'un emploi. Selon eux, ces difficultés relèveraient principalement d'une méconnaissance mutuelle des partenaires éducation/travail et de l'insuffisance d'activités de concertation, plus particulièrement au niveau des relations des départements du secteur professionnel et des entreprises.

D'autres causes expliqueraient également ces difficultés. D'une part, le cégep dispenserait une formation trop académique, il informerait peu ses étudiants sur la réalité du monde du travail et ne profiterait pas des disponibilités offertes par les entreprises et les services gouvernementaux pour faciliter leur intégration à la vie active. D'autre part, les attentes des employeurs concernant les finissants de cégep seraient irréalistes, leurs exigences et leurs critères de sélection mal connus.

Les actions à entreprendre pour corriger les lacunes signalées sont nombreuses et variées. Quatre semblent les plus susceptibles d'être initiées rapidement et de recueillir l'adhésion de tous les groupes concernés: la création d'une banque régionale d'informations, l'organisation de stages et de projets d'études conjoints, la préparation d'un programme de sensibilisation des employeurs à la réalité du milieu collégial et la mise en place de comités permanents travail/éducation pour chacun des programmes professionnels dispensés au cégep.

CONCLUSION GENERALE

L'enseignement professionnel de niveau collégial soulève avec acuité la question du passage de l'école au travail et l'interdépendance de ces deux facettes de la réalité sociale. Trois hypothèses centrales de travail traduisent cette problématique, ancrée dans les préoccupations actuelles des recherches en éducation tant aux Etats-Unis qu'au Québec: 1) un modèle de concertation doit être en harmonie avec des objectifs partagés, pertinents et connus; 2) il doit se développer en réponse à des besoins identifiés, à des difficultés prévisibles; 3) il doit être adaptable aux dynamismes et aux particularités des partenaires.

La première partie de la recherche fait état des objectifs de concertation retenus par le cégep de Drummondville et par ses partenaires socio-économiques. (tableau 1.2, p.25). Ces objectifs tracent les orientations à privilégier dans un processus de concertation cégep/monde du travail. Ils ont trait à l'information, à la motivation des élèves, aux pratiques pédagogiques, au perfectionnement des enseignants, aux services d'orientation et de placement et à la gestion des ressources humaines et matérielles.

Les intervenants ont par ailleurs souligné le caractère moins prioritaire d'objectifs portant sur l'information industrielle en milieu scolaire, la promotion de l'enseignement professionnel, les programmes de formation sur mesure, l'aide à la recherche d'emploi et la prise de conscience des changements sociaux qui affectent le monde du travail.

Parmi les objectifs non retenus, certains concernent des buts jugés importants par l'un des partenaires sans toutefois dégager un consensus d'élaborer en commun des programmes conjoints. Ils constituent des indicateurs de la spécificité des partenaires hors de la zone d'intersection où leurs besoins peuvent être conjugués dans une démarche concertée.

Les objectifs rejetés font ressortir la disproportion entre la volonté du cégep d'informer les entreprises de sa réalité interne, de ses programmes et de la formation dispensée et le désir de l'entreprise de recevoir ce type d'information. L'ouverture des partenaires à se concerter laisse entière la définition de leur mode de participation. En effet, ce n'est ni au niveau des comportements à développer chez l'élève, ni au niveau de la pédagogie ou de l'aide personnelle à l'élève que l'entreprise veut agir. Sans vouloir s'engager trop fermement à favoriser l'embauche des diplômés et à opérer le transfert de technologies, elle propose une participation soutenue visant à faire connaître aux élèves la réalité vécue en milieu de travail.

L'analyse des mécanismes actuels de concertation pratiqués au Cégep de Drummondville fait ressortir comme lignes de forces la diversité des activités réalisées, la volonté affirmée de créer de nouveaux liens avec le monde du travail, le souci de raffiner et d'ajuster les pratiques aux impératifs d'une concertation structurée, dynamique et initiée par le cégep.

Si plusieurs activités sont expérimentées, elles ne présentent ni le même poids, ni le même degré d'implication des partenaires, ni le même impact dans la concertation régionale. L'absence de structures permanentes, la faiblesse de la planification et de l'encadrement ressortent comme failles majeures de la concertation.

La méconnaissance du milieu du travail et les difficultés liées au processus de recherche et d'obtention d'un emploi constituent, de l'avis des répondants, les deux principaux champs problématiques lors de l'intégration du finissant au marché du travail. Le comportement des diplômés n'est pas mis en cause. Les difficultés seraient plutôt imputables à la formation trop académique dispensée au cégep et à la limite imposée par les grilles des programmes dans le choix des cours complémentaires.

Elles relèveraient aussi des attentes irréalistes des employeurs et de la méconnaissance de leurs exigences et de leurs critères de sélection. Le manque de communication entre les départements de techniques professionnelles et le monde du travail apparaît comme une cause fondamentale des problèmes d'intégration du finissant au monde de l'emploi. C'est au niveau du département que l'élève peut nouer un premier contact avec les entreprises. Faute de communications à ce niveau, les employeurs avouent méconnaître la formation dispensée aux élèves, et les diplômés, être ignorants de leur future condition de techniciens.

La recherche voulait intensifier le processus de concertation, élargir ses assises et en définir les mécanismes. La démarche d'analyse a favorisé les échanges entre les intervenants. Elle se poursuivra dans des "moments institués" pour les rendre permanents et préciser un modèle de concertation régionale. Les partenaires sont conscients des enjeux d'une concertation: négociation, harmonisation, entente sur un cadre d'actions communes. Ils sont prêts à miser sur leurs points de convergence tout en ayant une vue claire des difficultés qu'il faudra affronter pour assurer la viabilité du modèle retenu.

Sensibiliser les partenaires à des mécanismes souhaités, les discuter, élaborer un plan d'implantation et de réalisation, voilà les étapes qu'il faudra franchir. Après avoir créé des lieux de parole et d'échange entre le monde du travail et celui de l'éducation, le temps est venu de passer aux actions concrètes et de réaliser la concertation.

ANNEXE I

Liste des entreprises participantes
à la séance de travail du 25 mars 1983

- Mercure, Guilbeault et Associés.
- Verrier, Richard, Hébert, Béliveau, Paquin et Associés.
- Centre hospitalier Sainte-Croix.
- Centre d'emploi du Canada.
- Dominion Textile.
- Celanese Canada.
- Forasbec.
- GTE Sylvania.
- Les Cartonniers St-François.
- Emile Fugère construction.

ANNEXE II

Liste des personnes participantes
à la séance de travail du 25 mars 1983

Invités du monde du travail

M. Richard Coulombe, directeur du Centre d'emploi du Canada.

M. Jean-Marie Daigle, technicien, Dominion Textile Inc.

M. Emile Fugère, Emile Fugère construction.

Madame Pauline Gaudet, Service du personnel, Celanese Canada Inc.

M. Luc Guilbeault, de la firme Mercure, Guilbeault et Associés.

M. Benoît Laflamme, Commissaire industriel à la Commission économique régionale Drummond.

M. Denis Parenteau, ingénieur, Foresbec Inc.

M. Michel Perreault, directeur du personnel, GTE Sylvania Canada Ltée.

M. Daniel Ratté, administrateur, Les Cartonniers St-François Ltée.

M. René Verrier, de la firme Verrier, Richard, Hébert, Béliveau, Paquin et Associés.

M. Pierre Pelletier, directeur du personnel, hôpital Sainte-Croix.

Invités du Cégep de Drummondville

M. Gaétan Arel, conseiller pédagogique à l'éducation des adultes.

M. Jean Archambeault, coordonnateur du département de musique.

M. Jean Balleux, directeur des Services aux étudiants.

M. Yvon Bibeau, conseiller d'orientation.

Madame Céline Caron, coordonnatrice du département de techniques de secrétariat.

M. Simon Du Mouchel, directeur des Services pédagogiques.

M. Jean-Guy Gauthier, directeur du Service de l'éducation des adultes.

Madame Micheline Locas, coordonnatrice du département de techniques administratives.

M. Yvon Morin, directeur général du cégep de Drummondville.

Madame Gisèle Poirier, coordonnatrice du département de techniques infirmières.

M. Roch Roy, coordonnateur du département de techniques physiques.

ANNEXE III

Concertation cégep/monde du travail

Objectifs de la concertation

A retourner pour le 22 mars

Instructions au répondant

Vous trouverez dans le document "Objectifs de la concertation" une série de 28 énoncés. Chacun de ces énoncés propose un objectif de concertation c.à.d. une raison de créer des liens entre le cégep et le monde du travail.

1. Lisez chacun des énoncés.

2. Répondez à chaque énoncé en choisissant un des cinq points de l'échelle d'évaluation.

   L'échelle d'évaluation

1 : D'une importance très faible
2 : D'une importance faible
3 : D'une importance moyenne
4 : D'une importance forte
5 : D'une importance très forte
0 : Ne s'applique pas

3. Répondez selon la perception que vous avez actuellement de l'importance de l'énoncé.

4. Un exemple.

   ÉNONCÉ — EVALUATION

   La concertation cégep/monde du travail permettrait de confronter les choix professionnels des étudiants à la réalité du travail ..... ☐

   . Si vous êtes totalement en accord avec l'énoncé, vous indiquez dans le cercle la cote 5 (D'une importance très forte) ..... [5]

   . Si vous êtes en désaccord complet avec l'énoncé, indiquez la cote 1 (D'une importance très faible) ..... [1]

   . Dans le cas où vous considérez que les valeurs véhiculées par un énoncé ne sont pas un motif suffisant pour créer des liens entre le cégep et le monde du travail, vous inscrivez 0 (Ne s'applique pas) ..... [0]

5. Ajoutez, dans les espaces ouverts, les autres objectifs qu'il semble important de considérer dans une concertation travail/éducation.

6. Merci de votre collaboration.

OBJECTIFS DE LA CONCERTATION

ECHELLE D'EVALUATION

1	: D'une importance très faible
2	: D'une importance faible
3	: D'une importance moyenne
4	: D'une importance forte
5	: D'une importance très forte
0	: Ne s'applique pas

ENONCES — EVALUATION

La concertation cégep-monde du travail permettrait:

A. INFORMATION.

1. De faire connaître aux employeurs les programmes professionnels offerts par le cégep ..... ☐
2. De faire connaître aux employeurs la réalité du milieu collégial (ressources humaines et matérielles, conditions d'apprentissage..) ..... ☐
3. De faire connaître aux étudiant(e)s la réalité du milieu du travail ..... ☐
4. De faire connaître les besoins des employeurs face à la formation professionnelle ..... ☐
5. De développer l'information industrielle en milieu scolaire ..... ☐
6. De sensibiliser les entreprises à la formation que reçoivent les futurs techniciens ..... ☐
7. De revaloriser et promouvoir le secteur d'enseignement professionnel ..... ☐
8. Autres.

_____ ☐

_____ ☐

_____ ☐

B. CONTENU DE FORMATION

1. De consulter les employeurs sur l'élaboration des objectifs et du contenu des programmes professionnels ..... ☐

2. D'identifier les comportements à développer chez l'étudiant (initiative, leadership, ponctualité, sens du professionnalisme...) ..... ☐

3. D'élaborer des programmes de formation sur mesure ..... ☐

4. D'adapter le contenu des programmes aux changements technologiques ..... ☐

5. D'accroître l'intérêt des étudiants pour leur formation professionnelle ..... ☐

6. De prendre conscience des changements sociaux et économiques qui affectent le monde du travail ..... ☐

7. Autres. ☐

_____
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

C. PEDAGOGIE

1. De mettre en place des formules pédagogiques mieux adaptées à la réalité du monde du travail ..... ☐

2. De vérifier la pertinence des méthodes et des outils pédagogiques ..... ☐

3. De favoriser une formation plus concrète et plus pratique ..... ☐

4. De confronter les connaissances apprises dans un cours à la réalité du monde du travail ..... ☐

5. De favoriser la mise à jour des professeurs en regard de l'évolution de la pratique professionnelle ..... ☐

6. Autres

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

D. ORIENTATION ET PLACEMENT

1. De mieux informer les étudiant(e)s sur les disponibilités d'emploi et sur la nature des tâches qui les attendent lors de leur entrée sur le marché du travail ..... ☐

2. D'aider les étudiant(e)s à confronter leur choix professionnel à la réalité vécue en entreprise ..... ☐

3. A l'étudiant(e) de faire un choix de carrière plus éclairé ..... ☐

4. De faciliter l'intégration des étudiant(e)s au marché du travail ..... ☐

5. D'aider les diplômé(e)s à trouver un emploi à la fin de leurs études ..... ☐

6. De faire connaître aux entreprises les disponibilités en main d'oeuvre parmi les diplômé(e)s ..... ☐

7. Autres

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

E. RATIONALISATION DES RESSOURCES

1. De développer le transfert de technologies entre le monde scolaire et celui du travail ..... ☐

2. De développer l'assistance technique entre le monde scolaire et celui du travail ..... ☐

3. D'utiliser plus rationnellement les ressources humaines et matérielles du collège et des entreprises ..... ☐

4. Autres

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

_____ ☐
_____
_____

ANNEXE IV

Concertation cégep/monde du travail

Questionnaire-entrevue

Secteur maître d'oeuvre _____

Forme prise par la concertation	Fréquence	Initiateurs de la démarche	Intervenants	Nbre de pers. concernées
- stages pour étudiant(e)s				
- bourses				
- documentation (audio-visuelle, écrite)				
- conférences				
- visites industrielles				
- échanges de personnel				
- stage pour professeurs				
- participation à l'élaboration des programmes				
- prêts d'équipements				
- location temps-machine				
- recherche commanditée				
- placement étudiant concerté				
- tables rondes de concertation				
- échanges informels, diners d'affaires				
- journée carrière				
- autres _____				

Objectifs poursuivis

a) _____

_____

_____

b) _____

_____

_____

c) _____

_____

_____

d) _____

_____

_____

e) _____

_____

_____

f) _____

_____

_____

Démarches suivies pour établir les contacts.

a) _____

_____

_____

b) _____

_____

_____

c) _____

_____

_____

d) _____

_____

_____

e) _____

_____

_____

f) _____

_____

_____

Résultats et suites données à la concertation.

a) _____

_____ _____

_____

b) _____

_____

_____

c) _____

_____

_____

d) _____

_____

_____

e) _____

_____

_____

f) _____

_____

_____

Difficultés et contraintes rencontrées

(de coordination, de ressources financières et humaines, de collaboration du cégep ou de l'industrie, absences de politiques précises, manque de structures, encadrement inadéquat, potentiel industriel mal connu, autres.)

a) _____

_____

_____

b) _____

_____

_____

c) _____

_____

_____

d) _____

_____

_____

e) _____

_____

_____

f) _____

_____

_____

Commentaires libres

Perspectives d'avenir et pistes à explorer.

ANNEXE V

Concertation Cégep/Monde du travail

Analyse des difficultés d'insertion des finissant(e)s du secteur professionnel au marché du travail; identification des causes et des correctifs à apporter.

Instructions aux répondant(e)s

1. Le questionnaire est composé de trois parties. Vous répondez à chacune des parties (et à toutes les questions).

2. Vous répondez le plus spontanément possible à la lumière de votre expérience personnelle et/ou de votre propre perception des réalités contenues dans les énoncés.

3. Vous trouverez, au début de chacune des parties du questionnaire, quelques consignes simples et les échelles de réponse.

4. Merci de votre collaboration.

Identification du (de la) répondant(e)

I

- Etudiant(e) actuellement au cégep..... inscrire 1
- Ancien(ne) étudiant(e) du cégep ..... inscrire 2
- Enseignant(e), professionnel(le), administrateur du cégep ..... inscrire 3
- Employeurs ..... inscrire 4

N.B. Les chiffres de la colonne de droite serviront au traitement informatique du questionnaire.

PARTIE I: Difficultés d'intégration des finissant(e)s du secteur professionnel au marché du travail.

Consignes

- Nous vous demandons d'identifier, selon votre perception actuelle, les difficultés d'intégration des finissant(e)s au marché du travail.
- Vous attribuez à chaque difficulté une cote selon l'échelle suivante:

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

Lors de leur entrée sur le marché du travail, les finissant(e)s en technique professionnelle éprouvent principalement des:

1. Difficultés liées à la maîtrise des connaissances spécialisées requises par la fonction de travail..... ◯ 2
2. Difficultés liées aux attitudes et aux comportements nécessaires pour leur entrée sur le marché du travail (lacune au niveau de la communication orale et écrite, difficulté à travailler en équipe, manque de discipline). ◯ 3
3. Difficultés liées à leur connaissance du milieu du travail (mauvaise connaissance des tâches de travail, des responsabilités à assumer, des décisions à prendre, du contexte de travail en entreprise, etc). ..... ◯ 4
4. Difficultés liées au processus de recherche et d'obtention d'un emploi (manque d'information sur les débouchés, manque d'assurance en situation d'entrevue, manque d'initiative, etc). ..... ◯ 5
5. Difficultés liées à la motivation et aux aspirations personnelles (peu d'ambition, peu d'autonomie, peu d'intérêt au travail). ..... ◯ 6
6. Autres: ..... ◯ 7
   .....
   .....

PARTIE II: Causes des difficultés.

Consignes

. Dans cette deuxième partie du questionnaire, nous vous demandons de souligner les principales causes qui, selon vous, expliquent les difficultés d'intégration des finissant(e)s au marché du travail.

. Vous attribuez à chaque difficulté une cote selon l'échelle suivante:

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

Bloc I: Causes attribuables au milieu collégial.

1. Le collège offre différentes formations sans informer l'étudiant(e) de ce qui l'attend sur le marché du travail. ◯ 8

2. Les programmes techniques n'informent pas suffisamment sur la réalité du monde du travail (profils de carrières, droits et responsabilités des travailleurs(euses), exigences et caractéristiques des entreprises)..... ◯ 9

3. La formation se limite à des cours: elle ne permet pas à l'étudiant(e) d'expérimenter ses connaissances techniques à partir de situations pratiques (études de cas visites industrielles, conférences, stages, emplois d'été). ◯ 10

4. Le manque de coordination entre les services éducatifs (éducation des adultes, services pédagogiques, départements, services aux étudiants) paralyse la réalisation de projets conjoints avec le monde du travail..... ◯ 11

5. Le monde de l'éducation a une connaissance limitée de la réalité du monde du travail. ..... ◯ 12

6. L'absence de structures d'encadrement décourage toute initiative de concertation avec le monde du travail. ... ◯ 13

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

7. Les programmes ne suivent pas l'évolution technologique du marché du travail en raison d'un manque d'équipement et de matériel de laboratoire..... ◯ 14

8. Les professeurs en technique professionnelle ont une expérience insuffisante du monde du travail. ..... ◯ 15

9. Les grilles fermées des programmes techniques limitent l'étudiant(e) dans ses choix de cours d'appoint pour compléter sa formation de base. ..... ◯ 16

10. Autre: ..... ◯ 17

.....

.....

.....

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

Bloc II: Causes attribuables au monde du travail.

1. Les critères de sélection et les exigences des employeurs sont mal connus. ..... ◯ 18

2. Les entreprises ne prévoient pas de structure d'accueil pour les nouveaux(elles) employé(e)s..... ◯ 19

3. Les attentes des employeurs sont irréalistes; ils voudraient un(e) candidat(e) d'expérience dès son entrée en fonction ..... ◯ 20

4. Les tâches et les responsabilités des nouveaux (nouvelles) employé(e)s ne lui sont pas clairement communiquées..... ◯ 21

5. Les tâches de travail ne correspondent pas aux attentes des finissant(e)s de cégep..... ◯ 22

6. Les employeurs mettent en doute la capacité de travail des finissant(e)s du cégep..... ◯ 23

7. Les valeurs du travail des employeurs ne correspondent pas à celles des finissant(e)s du cégep ..... ◯ 24

8. Autres: ..... ◯ 25

.....

.....

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

Bloc III: Causes attribuables au manque de coordination Cégep/Monde du travail.

1.	L'employeur est intéressé à la formation qui se donne au cégep, mais il ne sait pas comment faire connaître ses attentes et ses besoins.....	26
2.	En entreprise, on a une image négative du cégep.....	27
3.	L'employeur méconnait la formation qui se donne au cégep...	28
4.	L'employeur se préoccupe peu de faire connaître ses attentes et ses besoins.....	29
5.	Des personnes du cégep véhiculent une image négative du monde du travail	30
6.	Les objectifs de productivité et de rendement poursuivis par le monde du travail sont incompatibles avec les objectifs de formation fondamentale poursuivis par le cégep.	31
7.	Les personnels du cégep et les étudiant(e)s sont peu informés de la structure industrielle et de celle des services de la région de Drummondville.....	32
8.	Le cégep de Drummondville aide peu ses finissant(e)s à trouver un emploi.....	33
9.	Le cégep ne profite pas assez des disponibilités offertes par le monde du travail et par les services gouvernementaux pour faciliter l'intégration de ses finissant(e)s au monde du travail.....	34
10.	Les relations entre les départements du secteur professionnel et le monde du travail sont insuffisantes.....	35
11	Autres:	36
	.....	
	.....	

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

Bloc IV: Causes attribuables au comportement des diplômé(e)s.

1.	Les diplômé(e)s du cégep veulent commencer au haut de l'échelle (exigent un haut salaire, refusent certaines tâches).....	37
2.	Les diplômé(e)s jugent leur formation complète et sont peu ouvert(e)s à l'apprentissage par l'expérience directe.	38
3.	Les diplômé(e)s recherchent avant tout un poste et la sécurité.....	39
4.	Les diplômé(e)s recherchent un travail agréable et peu exigeant	40
5.	Les diplômé(e)s ont peu de discipline (manque de ponctuation, non respect des horaires).....	41
6.	Les diplômé(e)s veulent participer aux décisions mais ils acceptent mal les directives et les responsabilités.....	42
7.	Pour les diplômé(e)s, le travail est une valeur secondaire	43
8.	Les diplômé(e)s sont peu préparés à prendre en charge des projets.....	44
9.	Les diplômé(e)s manifestent peu d'intérêt pour la réussite de leur entreprise.....	45
10.	Devant la perspective d'occuper un emploi, le diplômé(e) manque d'assurance et de confiance en soi	46
11.	Autres:	47
	.....	
	.....	

PARTIE III: Correctifs à apporter.

3.1 Appréciation des correctifs.

Consignes

. Les énoncés ci-dessous proposent des actions et des modèles de concertation susceptibles de corriger les lacunes signalées précédemment.

. Indiquez votre choix en évaluant chacun des énoncés selon l'échelle suivante:

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

. Si un ou d'autres modèles vous semblent plus opportuns, vous pouvez le(s) suggérer à la fin de la liste.

Comme correctif il faudrait:

1. Inviter les professeurs et/ou les départements à établir les rapports qu'ils jugent utiles avec le monde du travail..... ◯ 48

2. Créer des comités permanents travail/éducation pour chacun des programmes professionnels offerts au cégep..... ◯ 49

3. Constituer une banque régionale d'informations: liste des employeurs, caractéristiques des entreprises, disponibilité pour prendre des stagiaires ou pour organiser des visites industrielles, ressources du cégep..... ◯ 50

4. Sensibiliser les divers intervenants à l'intérieur du cégep sur la réalité du monde du travail..... ◯ 51

5. Sensibiliser les employeurs sur la réalité collégiale..... ◯ 52

6. Amener chaque département du secteur professionnel à se définir une politique de concertation avec le monde du travail..... ◯ 53

Ne s'applique pas	Pas vrai du tout	Très peu vrai	Plus ou moins vrai	Assez vrai	Très vrai
0	1	2	3	4	5

7. Inviter les étudiant(e)s à participer à l'assemblée départementale..... ◯ 54

8. Créer au cégep une équipe pluridisciplinaire sur la concertation cégep/monde du travail..... ◯ 55

9. Procéder à une recherche sur les possibilités de développer un enseignement de type coopératif adapté au milieu collégial (stages intégrés à la formation)..... ◯ 56

10. Structurer des échanges de personnels entre le cégep et le monde du travail..... ◯ 57

11. Organiser des visites industrielles pour les étudiant(e)s et pour les enseignant(e)s..... ◯ 58

12. Organiser conjointement des diners-causeries et des conférences..... ◯ 59

13. Organiser, pour les enseignant(e)s, des séances de formation en milieu de travail..... ◯ 60

14. Organiser une rencontre annuelle où les employeurs viendraient indiquer au collège leurs attentes concernant l'enseignement professionnel de niveau collégial..... ◯ 61

15. Former un comité employeur/étudiant/cégep qui verrait à trouver un emploi aux diplômé(e)s..... ◯ 62

16. Aider l'étudiant(e) à monter un profil de carrière pendant son cours professionnel (structure des tâches de travail, niveau de responsabilité, relations avec ses pairs)..... ◯ 63

17. Organiser des stages, des études de cas, des projets d'étude conjoints avec le milieu du travail..... ◯ 64

18. Autres: .....

..... ◯ 65

.....

3.2 Choix de/des correctifs prioritaire(s).

- Maintenant que vous avez coté l'ensemble des énoncés de la partie 3.1, nous vous demandons d'expliciter le/les correctif(s) que vous jugez le/les plus pertinent(s), (ceux auxquels vous avez attribué la plus haute cote).

- Dans l'espace ouvert, nous vous demandons de suggérer un plan de réalisation propre à chacun des correctifs retenus (structure, initiateur(s), modalités d'application, résultats escomptés, contraintes prévisibles, etc).

Priorité 1: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Priorité 2: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Priorité 3: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....